



Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Cs. Económicas  
Posgrado: Dirección Estratégica de RR.HH.

Tesina: "Trabajo femenino, evolución legislativa y retroceso fáctico"  
Año 2013

Alumna: Komjathi Margarita  
DNI: 28.122.160  
([komjathi@hotmail.com](mailto:komjathi@hotmail.com), tel.: 1558808538)

Director de tesina: Dr. Solari Jorge Luis  
DNI 08.502.790  
([jorge.luis.solari@gmail.com](mailto:jorge.luis.solari@gmail.com), tel.: 1559370334)

## INDICE

|                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCION .....                                                                                           | 4  |
| I- MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO .....                                                                         | 6  |
| CAPÍTULO A: MARCO LEGAL DE LA MUJER TRABAJADORA .....                                                        | 6  |
| A.1 Evolución laboral de la mujer en la historia .....                                                       | 6  |
| A.2. Algunos puntos de interés sobre materia legislativa, Constitucional y Tratados Internacionales .....    | 9  |
| CAPITULO B - LA EMPRESA .....                                                                                | 22 |
| B.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA PHARMA LINE .....                                              | 22 |
| B.2 EL AUSENTISMO EN PHARMA LINE .....                                                                       | 25 |
| B.3 LA EDAD DE LA MUJER DEL SECTOR DE ACONDICIONAMIENTO Y SUS NECESIDADES EN PHARMA LINE .....               | 35 |
| B.3.1 Motivos de ausencia de las mujeres en Pharma Line según edad .....                                     | 35 |
| B.3.2 Descripción del problema "Ausencias reiteradas o prolongadas de mujeres" y soluciones intentadas ..... | 36 |
| B.3.2.1 ¿Cómo se maneja esta situación actualmente? .....                                                    | 36 |
| B.3.2.2 Medidas de acción fallidas .....                                                                     | 37 |
| B.3.2.3 Indagando aquí y allá .....                                                                          | 38 |
| II- METODOLOGÍA .....                                                                                        | 39 |
| 2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                                                              | 39 |
| 2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES .....                                                                   | 39 |
| 2.2.1 Tamaño de la muestra .....                                                                             | 39 |
| 2.2.1.1 Composición estructura sector Acondicionamiento de Pharma Line .....                                 | 39 |
| 2.2.1.2 Composición de la muestra de industrias farmacéuticas en general .....                               | 41 |
| 2.2.1.3 Composición de la muestra de otros rubros de actividad .....                                         | 43 |
| 2.3 Instrumentos de medición .....                                                                           | 44 |
| 2. 4 Procedimiento .....                                                                                     | 45 |
| III- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....                                                         | 46 |
| 3.1 Análisis de encuestas: Datos sociodemográficos .....                                                     | 46 |
| 3.2 Análisis de la problemática explorada .....                                                              | 51 |
| 3.2.1 Temor respecto al trabajo frente a la noticia de embarazo .....                                        | 51 |

|                                                                                                     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>3.2.1.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 52  |
| 3.2.2 Ventajas y desventajas de las mujeres trabajadoras al embarazarse                             | 54  |
| <b>3.2.2.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 55  |
| 3.2.3 Principal sostén del hogar en mujeres madres y trabajadoras                                   | 58  |
| <b>3.2.3.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 59  |
| 3.2.4 Situación laboral del conviviente                                                             | 61  |
| <b>3.2.4.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 61  |
| 3.2.5 Tareas compartidas en el hogar de la mujer madre y trabajadora                                | 61  |
| <b>3.2.5.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 62  |
| 3.2.6 Motivos por los que las mujeres no están de acuerdo con que sus parejas colaboren en el hogar | 63  |
| <b>3.2.6.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 63  |
| 3.2.7 Cuidado de los hijos de la mujer madre y trabajadora                                          | 66  |
| <b>3.2.7.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 67  |
| 3.2.8 Cuidado de los hijos, ante enfermedad, de la mujer madre y trabajadora                        | 68  |
| <b>3.2.8.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 69  |
| 3.2.9 Ausencias mujer madre y trabajadora                                                           | 71  |
| <b>3.2.9.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                    | 72  |
| 3.2.10 Opinión sobre ausentismo de las madres                                                       | 73  |
| <b>3.2.10.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 74  |
| 3.2.11 Rendimiento laboral de las mujer-trabajadora-madre                                           | 76  |
| <b>3.2.11.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 77  |
| 3.2.12 Compromiso y rendimiento laboral en el rol de madre- trabajadora                             | 78  |
| <b>3.2.12.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 79  |
| 3.2.13 Beneficios que otorga la empresa a mujeres-madres                                            | 79  |
| <b>3.2.13.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 80  |
| 3.2.14 Gustos y disgustos frente a la empresa en situación mujer trabajadora y madre                | 87  |
| <b>3.2.14.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 88  |
| 3.2.15 Cambios empresariales que propondrían las mujeres trabajadoras y madres                      | 93  |
| <b>3.2.15.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:</b>                   | 95  |
| 3.3 Aportes de la entrevista a responsables de RRHH de empresas participantes                       | 100 |

|                                                                                                       |     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 3.4 Entrevista al médico laboral de Pharma Line .....                                                 | 116 |
| 3.5 El aval de otros médicos laborales y de profesionales en Seguridad e Higiene .....                | 116 |
| 3.6 Algunas conclusiones preliminares antes de proponer soluciones a la cuestión .....                | 117 |
| IV- UNA PROPUESTA ALTERNATIVA .....                                                                   | 124 |
| 4.1 El momento de proponer soluciones a la situación .....                                            | 124 |
| 4.2 Con respecto al personal de Acondicionamiento en Pharma Line .....                                | 126 |
| 4.3 "Ausencias reiteradas" y opciones a tener en cuenta .....                                         | 129 |
| V -CONCLUSIÓN FINAL .....                                                                             | 136 |
| BIBLIOGRAFÍA .....                                                                                    | 143 |
| ANEXO A: MODELO DE ENCUESTA A TRABAJADORAS .....                                                      | 146 |
| ANEXO B: MODELO DE ENTREVISTA A EMPRESAS .....                                                        | 151 |
| ANEXO C: ENTREVISTAS SEMIDIRIGIDA A MEDICOS LABORALES Y PROFESIONALES EN<br>SEGURIDAD E HIGIENE ..... | 154 |

## INTRODUCCION

La mujer, a lo largo de la historia, tuvo que luchar con las adversidades del mandato social patriarcal, ya que desde que se establecieron los centros agrícolas, ésta comenzó a experimentar limitaciones hasta la actualidad, viéndose confinada principalmente a la responsabilidad por las tareas del hogar, en una clara ilustración de la división sexual del trabajo, que la responsabiliza sobre la crianza de los hijos, la preparación de alimentos y la limpieza del hogar.

También se vieron limitadas en cuanto a sus derechos laborales y civiles, entre otros, como por ejemplo, la igualdad de oportunidades y salariales con respecto al hombre, el derecho al sufragio, que recién éste último, ha sido alcanzado en el siglo anterior.

Las transformaciones culturales, que se han registrado en nuestra sociedad desde hace unas décadas atrás, nos remiten a la presencia progresiva de mujeres en el mercado de trabajo. Los estudios existentes sugieren que, independientemente de las ocupaciones que realizan las mujeres, es imprescindible vincular trabajo y maternidad en el análisis.

La resignificación del tema de maternidad y la familia es un nudo de discusión que sigue limitando a las mujeres en su incorporación al mercado de trabajo. Si bien en la actualidad existen leyes y otras normas que la promueven, con frecuencia la demanda de los derechos a la protección de la maternidad es considerada abusiva. En la actualidad, existe una tendencia en nuestro país, que la mujer en su rol de madre-trabajadora-ama de casa hace uso excesivo de los beneficios que las Leyes laborales y normas convencionales le otorga. Por este motivo, se plantea el interrogante sobre si la protección a la maternidad desalienta la contratación de las mujeres por parte de las Empresas, que en pos de atender a su familia, o el cansancio y estrés que ésta le genera, se ausentan de su trabajo.

En otras palabras, el logro de normas protectoras y beneficios para la mujer, se ha dado gracias a las constantes luchas que dieron fruto a leyes, tratados y proyectos, con el objetivo de proteger y promover los derechos del género femenino, lo que trajo aparejado la utilización de mecanismos por parte del empresariado para evitar la contratación de la misma en edad fértil, debido que muchas de ellas, actualmente, abusan de sus derechos y beneficios, perjudicando con altos costos a las Organizaciones que cumplen y respetan la inclusión de la mujer en el mercado laboral, pero que desconocen las causas del alto nivel de ausentismo que éstas presentan, y que muchas de ellas, se encuentran en estado de gravidez o tienen hijos pequeños, donde tienen que lidiar con la dificultad de conciliar su vida laboral con la familiar.

Vale destacar, que muchas mujeres reconocen literalmente que **abusan** de las leyes protectoras y de los beneficios que otorga el CCT aplicable en la Compañía donde trabajan, por lo tanto, éste término lo vamos a utilizar ya que es reconocido como tal por las mismas y por las Empresas.

Para la Real Academia Española el **término abuso** en éste contexto significa:

**Definición general:** "Acción y efecto de abusar."

**En relación a la confianza:** "Infidelidad consistente en burlar o perjudicar a alguien que, por inexperiencia, afecto, bondad o descuido, le ha dado crédito."

**En relación al derecho:** "Ejercicio de un derecho en sentido contrario a su finalidad propia y con perjuicio ajeno."

El abuso no solo es generado por parte de este grupo de mujeres en estudio, sino que alrededor del problema que les toca vivir a las Organizaciones, existen otros actores que también toman partido sobre la cuestión.

Así, se arribó al objetivo del presente trabajo que es realizar un análisis descriptivo y explicativo acerca de las causas y motivos del alto nivel de ausentismo de operarias embarazadas y/o con hijos menores a 5 años de edad en la *Empresa Pharma Line S.A.*, más específicamente, dentro del sector de Envasamiento, a partir de datos cualitativos y cuantitativos de la actualidad, además, de indagar en otras Organizaciones de la misma actividad y de otros rubros, para verificar si esta problemática se presenta en mayor o en menor medida al interior de las Organizaciones.

A partir de dicho estudio, plantear posibles soluciones para que la mujer pueda lograr reconocimiento y progreso tanto en su vida personal como en el ámbito laboral, satisfaciendo sus necesidades, y por otro lado, que la Empresa logre alcanzar el máximo desarrollo de las competencias y compromiso de sus colaboradoras. Por lo cual, en la presente investigación se tratará de dilucidar qué necesidades se les presentan a la mujer madre con hijos de hasta 5 años de edad o embarazada, además, se indagará de cómo está organizada su vida familiar en cuanto a los quehaceres domésticos y cuidado de su hijo, y qué sentimientos experimentan desde su punto de vista femenino en el ámbito del trabajo y del hogar.

Por lo tanto, la hipótesis que se va a contrastar es la siguiente: ***"El avance en la evolución del marco regulatorio en la protección de los derechos de los trabajadores trajo como consecuencia un retroceso fáctico en la inserción al mercado laboral de mujeres en edad de procrear o con hijos pequeños, debido al abuso del goce de los derechos protectores de este grupo de mujeres."***

El presente trabajo está dividido en dos partes: en la primera de ella, se realizará un análisis del proceso histórico de la mujer y de la evolución jurídica histórica de las normativas que han regulado y reglan el mercado laboral femenino. Se hará una recolección de la información sobre la legislación y beneficios existentes en los subtemas, tales como: licencia por maternidad, notificación del estado de embarazo, lactancia, trabajos prohibidos, licencia por hijo enfermo o menor a cargo, guardería, licencia por excedencia, prestaciones económicas, entre otros.

En la segunda, correspondiente a la parte metodológica, se efectuará el análisis de relevamientos de datos a partir de la encuesta suministrada a las trabajadoras de Pharma Line e Industrias del sector y otras no vinculadas, junto a las entrevistas que se efectuaron a responsables de RRHH, profesionales de Seguridad e Higiene y médicos laborales, para abordar a partir de la experiencia concreta de los involucrados en la temática las similares y/o diferentes perspectivas, a fin de lograr una mirada que abarque a los distintos actores.

Al no contar con material específico en relación a la problemática planteada, éste trabajo es de significativa importancia porque contribuirá a ampliar el campo del conocimiento en un tema que afecta el día a día a las Empresas Industriales y de otras ramas, con la consiguiente baja en la productividad, y aportará a dar propuestas para evitar un retroceso en la inserción laboral de las mujeres puesto que muchas Compañías, para evitar enfrentarse con esta situación, prefieren contratar mujeres fuera del rango de fertilidad o con hijos grandes o proceden a reclutar hombres en ciertos puestos de trabajo que históricamente fueron del sexo femenino.

**Palabras claves:** ausencias, maternidad, género, negociación, abuso, beneficios.

## I- MARCO DE REFERENCIA TEÓRICO

### CAPÍTULO A: MARCO LEGAL DE LA MUJER TRABAJADORA

#### A.1 Evolución laboral de la mujer en la historia

Desde la Era Paleolítica en la prehistoria de la humanidad se estructuró una división sexual del trabajo en donde la mujer tenía asignada la recolección de alimentos, la caza menor, además de la reproducción y crianza de los hijos, y aun en la actualidad esta matriz de comportamiento todavía está vigente en muchas sociedades e incluso en la nuestra, con la adaptación lógica a la evolución tecnológica y de la sociedad.

Con el transcurso del tiempo, la mujer se ocupó exclusivamente por las tareas del hogar y la recolección de cosechas percibiendo salario menor que el de su par masculino, ante la misma tarea, otros trabajos que podían ejercer era la servidumbre, tejedoras, prostitución, etc.

Luego en la época Medieval, hasta el siglo XV, se desarrollaron los centros urbanos y las mujeres vendían o intercambiaban bienes en el mercado que generalmente eran alimentos, si bien el género femenino estaba subordinado al masculino, tenía más libertades que en periodos posteriores, por otra parte, los gremios no aceptaban el trabajo directo de las mujeres, salvo si eran viudas.

A partir del siglo XVII, las condiciones de vida de las mujeres seguían iguales que en épocas anteriores, bajo salario, anulación social ya que no podían ingresar a universidades y a la mayoría de puestos de trabajo, además de que sus derechos eran escasos o nulos en relación con el hombre.

Recaía en las mujeres no solo el trabajo, sino también, toda la responsabilidad del hogar, como la crianza de los hijos, la preparación de alimentos, la limpieza del hogar, etc.

Hacia la antesala de la Revolución Industrial, los gremios paulatinamente han sido reemplazados por el sistema putting-out, donde el empresario entregaba la materia prima y herramientas de trabajo a domicilio, y luego más tarde, pasaba por el hogar a recoger el producto terminado, aquí la mujer, en ciertas condiciones como las viudas, ya recibía un salario en reconocimiento de su trabajo, luego, a principios del S. XIX, la fabricación de bienes en el domicilio del trabajador migró a las grandes fábricas.

En este período, las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, generalmente, eran empleadas en las primeras fases de producción, como en las fábricas textiles, ellas eran preferidas por el empresariado, no solo porque eran más hábiles en las tareas manuales que los hombres, sino que también, se les pagaban sueldos menores y poseían precarias condiciones de trabajo, largas jornadas, acoso sexual por parte de los capataces, etc., que junto con la explotación infantil, exponía ante la sociedad, una imagen degradante del poder del primer capitalismo industrial.

La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales como las vinculadas a la jornada y al tipo de tareas, han sido consideradas las primeras normas del Derecho del Trabajo, que intentaron paliar, en contra de este tipo de explotación del sexo femenino.

Hacia fines del siglo XIX y durante el siglo XX, las mujeres comenzaron a incorporarse al trabajo profesional, ya que lograron acceder y ser reconocidas en las instituciones educativas terciarias y luego, más tarde universitarias, pero siempre relegadas a las tareas que los hombres les permitían ejercer, a partir de un fuerte condicionamiento familiar y social, en donde los roles estaban asignados por sexo, por lo tanto, los estudios permitidos al género femenino, eran los que tenían que ver con su



"rol natural", como el cuidado y la educación de las personas, o sea, extender lo que hacían a nivel familiar hacia el ámbito laboral, como el estudio de enfermería, maestra, etc.

A fines del siglo XIX, aparecen nuevas tareas que son desempeñadas por mujeres relacionadas con la mecanografía y la atención telefónica, tareas consideradas de bajo nivel salarial.

En efecto, el especialista de derecho de trabajo Vázquez Vialard (1999, p. 28) sostiene que:

*"El hecho también tiene repercusión en el ámbito hogareño, ya que la salida de la mujer ha provocado, además de un desarrollo de la industria electrodoméstica, cambios en la preparación de alimentos; la aparición, como una necesidad sentida, de la guardería, el jardín de infantes, etcétera. Las mismas relaciones intrahogareñas -esposa-esposo, madre-hijo-, se van alterando, según las concepciones tradicionales, por el mismo fenómeno. La legislación laboral y los convenios colectivos recogen el hecho y adaptan los institutos respectivos, a fin de facilitar que la mujer pueda atender simultáneamente sus obligaciones como madre y esposa (licencia por maternidad, período de excedencia, vacaciones conjuntas de los esposos cuando ambos trabajan para el mismo empleador, etc.)."*

Lo que sostiene el autor, se debe a que la expansión del Capitalismo trajo como consecuencia la necesidad de la incorporación masiva de la mujer como productora y por ende, generadora de ingresos al ámbito familiar, pero al mismo tiempo, consumidora de bienes y servicios que hasta ese momento eran producidos en el ámbito familiar, como la comida y la limpieza entre otras.

Con la aparición de los Estatutos de actividades profesionales (S.XX), los mismos, han permitido equiparar a la mujer con el hombre a nivel laboral, desde lo formal, pero manteniendo la diferencia de ingresos a favor del hombre en la realización de las mismas tareas, y viendo restringida su inserción a especialidades u oficios dentro del mercado laboral.

Héctor Recalde (1988, p.24), analizó en el S. XX la perspectiva de la Iglesia Católica, en cuanto al trabajo femenino y encontró que roles masculinos y femeninos se encontraban estereotipados, donde el trabajo es definido como actividad propia del hombre, y la atención del hogar propia de la mujer, dice que la Iglesia de ese entonces, sostenía lo siguiente:

*"La función de la maternidad es "sagrada" y el trabajo de la mujer es dañino, en tanto afecta al cumplimiento de las obligaciones familiares. Con frecuencia, su alejamiento del hogar es señalado como un factor de disolución familiar y un serio peligro para la estabilidad del orden social. Raramente el trabajo de la mujer es concebido como un camino de realización personal. (...). Cuando ambos esposos trabajan, la labor de las mujeres es subsidiaria y, eventualmente, deberá ser relegada en función de las contingencias familiares."*

En efecto, hay que destacar que la división sexual de trabajo, fue avalada históricamente por los sistemas de creencias religiosos en donde el Occidente el Catolicismo y las distintas variantes de creencias cristianas protestantes avalaron desde lo discursivo la legitimidad de la superioridad del hombre y la subordinación de la mujer a este, a partir, de una justificación religiosa, y esas rémoras del pasado, aún están vigentes en amplios sectores de la sociedad.

En cuanto al inicio del siglo pasado, la socióloga Feijoó, María (1988, p.87), sostiene que:

*"la situación de la mujer en la Argentina del Centenario era la de una "eterna menor". Bajo la tutela del padre primero y del esposo después, estaba confinada al hogar, al cuidado de los hijos, a los salones, a los templos "(...)", no poseía bienes propios, ni siquiera los derivados*



*del fruto de su actividad profesional. No podía querellar ante los tribunales, situación que la equiparaba judicialmente con los ciegos, idiotas y sordomudos."*

Gracias a las luchas feministas y de otros sectores, poco a poco, fueron logrando derechos y reconocimientos equiparándose con el hombre, pero este lento proceso, ha dejado en el camino, la resignación de muchas mujeres que han visto o participado en la promulgación de los derechos civiles y laborales, y que la obtención de los mismos, se han dado tardíamente.

A mediados del siglo XX, cada vez más mujeres se inscribían en Universidades, permitiéndoles avanzar un escalón más en el nivel de alfabetización, y además, de facilitarles el camino para alcanzar puestos jerárquicos, también se puede decir, que durante el mencionado periodo, hubo un boom de puestos de trabajo dentro del sector de servicios, lo cual fueron ocupados mayoritariamente por el género femenino.

Por otro lado, las crisis desatadas a finales del siglo pasado en la Argentina, hizo que en muchas mujeres aflore la creatividad, desarrollando micro emprendimientos, cuales les permitían contribuir o sostener la economía de su hogar, y además, el cambio en las relaciones de pareja con el incremento de las tasas de divorcios, las uniones de hecho, trajo aparejado que más del 30% de las mujeres encuestadas de Pharma Line S.A., se reconocieran como jefa de hogar a partir de quedar al frente de la casa en términos económicos y con la responsabilidad de la crianza de sus hijos.

A comienzos del siglo XXI, se ha consolidado la posición de las mujeres en puestos de trabajo de nivel jerárquico, aunque en relación a los hombres, estos últimos siguen predominando. Los Tratados Internacionales, la Constitución Nacional y otras normativas legales, ayudaron a la mujer alcanzar su libertad individual, dejando de lado las limitaciones para ocupar ciertos puestos de trabajo o encontrarse con una remuneración menor que la de su par masculino.

El fomento de igualdad de oportunidades se encuentra en boga en las palabras de muchos funcionarios, empresarios y sindicalistas, pero en los hechos, no se avizora un cumplimiento de dicho objetivo, se enuncia como ejemplo al Estado Nacional, el cual no tiene demasiado en cuenta el periodo del estado de gravidez del sexo femenino, como tampoco, la crianza del niño, con relación a sus responsabilidades laborales y familiares, por lo cual, la mujer en esta situación termina perdiendo oportunidades laborales ante la presencia del sexo masculino a competir por un puesto de mayor nivel o en la chance de acceder a un empleo formal, uno se pregunta si esto no termina siendo discriminación.

Se habla de igualdad de oportunidades a nivel laboral, pero a nivel familiar se hace caso omiso, no existe una preocupación por la institución de la familia, de cómo la mujer y el hombre cumplen su rol dentro de la misma, si existe un balance entre las necesidades de los niños, la vida laboral y personal. Los padres deben educar a sus hijos, quienes éstos, serán la generación futura que integrará la plantilla de muchas empresas y dependiendo del tipo de dotación que tenga, conseguirá el éxito o fracaso de su Compañía.

Es preciso señalar que el Estado ha recogido las propuestas de los especialistas del sector y del movimiento feminista, en cuanto a la equiparación legal de los derechos de las mujeres, pero el machismo y la "culpa" que sienten estas últimas, ante la desatención de los hijos y la actitud desaprensiva de los hombres que no se hacen cargo de ciertas tareas hogareñas puesto que las consideran femeninas, está vinculado a la impronta de la división sexual del trabajo.

Al respecto, cabe señalar que esto es observable en América Latina, mientras que en Europa el rol de la mujer es un poco más distinto debido a que "el ser madre" ha dejado de ser un mandato social

desde los años '60, lo cual se verifica con las caídas sistemáticas de la tasa de natalidad, además, la intervención del Estado en muchos países de éste continente, ha equiparado al hombre con la mujer en cuanto por ejemplo, a la licencia por paternidad, y otorga herramientas para el empresariado como la contratación a tiempo parcial para las trabajadoras madres, a fin de que ellas puedan conciliar vida laboral y familiar.

En oposición a lo anterior, podemos decir que el Estado Argentino habla de equiparación del género femenino con el masculino, pero la equiparación no es tenida en cuenta en relación a las responsabilidades familiares y de las tareas del hogar, sobrecargando a la mujer en muchas actividades que termina afectando negativamente la calidad de vida de ellas y de su familia, consecuencia contraria, sobre lo que se promueve en las normas y en las palabras.

En resumen, de acuerdo a la evolución histórica de la mujer en la Argentina, podemos decir que la inequidad del género femenino con respecto al masculino, ha sido el estigma de la mujer, desde hace siglos.

## **A.2. Algunos puntos de interés sobre materia legislativa, Constitucional y Tratados Internacionales**

*La protección a la maternidad se podría definir como una institución jurídica compleja formada por reglas, principios y valores, orientados a la supresión de las conductas de discriminación a la mujer en razón de su condición de madre, y a la promoción y salvaguardia de la relación materno-filial y de las relaciones familiares en general. (Gómez Hoyos, 2007).*

Los abusos que ha cometido el empresariado durante la Revolución Industrial dio lugar a que el Estado tome conciencia y establezca una serie de normas laborales con el fin de proteger a los grupos más vulnerables a la explotación laboral: los niños y las mujeres.

Al respecto se puede decir que la evolución de los derechos de la mujer vinieron luego de las luchas emprendidas por hombres y mujeres en Europa a mediados del siglo XIX, y en donde la producción filosófica y política de pensadores como Marx y Bakunin, permitió la creación de Organizaciones Obreras que obtuvieron reglamentación para mitigar los abusos y legislar las relaciones laborales.

En la Argentina, los primeros sindicatos estuvieron formados por inmigrantes que traían la experiencia de luchas obreras y la influencia de los discípulos de los autores antes mencionados y que dieron origen a las corrientes gremiales Anarquista, Sindicalista y Socialista, entre otras.

En nuestro país, las primeras leyes y reglamentaciones son de principios del siglo anterior, como la que se dictó en 1905, la Ley 4.661 "Descanso semanal" siendo la primera norma Argentina que trata sobre la protección de la mujer y menores de 16 años, que prohíbe el trabajo dominical, ésta Ley solo tenía alcance para la Capital del Territorio Nacional.

Algunas Provincias de Argentina tomaron en cuenta el trabajo femenino como por ejemplo en la Provincia de Tucumán, que agregó en su Constitución de 1907 una reglamentación sobre "El trabajo y salubridad en las fábricas y especialmente el trabajo de las mujeres y los niños"; también en Mendoza en 1916, la Convención Constituyente sancionó la nueva Constitución que establece el descanso dominical o hebdomadario, solicita que el dictado por parte de la legislatura una ley de amparo reglamentaria del trabajo de mujeres y niños para asegurar las condiciones de salubridad en el trabajo y la habitación.

Luego muchas provincias comenzaron a tomar conciencia y siguieron el mismo camino.

El Tratado de Paz de Versalles de 1919, se incorporó una declaración de principio de protección a los trabajadores de todos los países, creándose así, la O.I.T (Organización Internacional del Trabajo) a fin de establecer una legislación protectora universal para todos los trabajadores.

Guevara, Rafael (1972, p.6), en referencia al Tratado de Versalles manifiesta que:

*"Su acción ha sido un valioso elemento para el progreso del Derecho del Trabajo, incluso en América Latina, y la legislación laboral y previsional que configura el Derecho de la Seguridad Social en una disciplina importantísima incorporada al derecho universal; y es así como sus principios se incorporan en las constituciones políticas de los estados y en las declaraciones de documentos internacionales."*

De esta manera, el fin de la primera guerra mundial trajo como consecuencia la necesidad de regular el mercado de trabajo por parte de las potencias vencedoras a fin de evitar la influencia del Marxismo que había llegado al poder en la Rusia de los Zares en 1917 y que significó la primera vez que los obreros tomaron el poder en un país Capitalista, haciendo tomar conciencia, al empresariado y a los políticos de principio de siglo sobre la necesidad de tener en cuenta la cuestión obrera a fin de mitigar las condiciones de explotación y abuso.

A título ilustrativo se puede mencionar una serie de Convenios Internacionales, que en Octubre de 1919, se firmaron en Washington, como la Convención N° 3, que establece la prohibición del empleo de mujeres antes y después del alumbramiento (Ratificada por Ley 11.726), también se celebró la Convención N° 4 que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres (Ratificada por la Ley 11.726 luego derogado)

En 1924, se sanciona con alcance de todo el territorio Nacional la Ley 11.317 donde establece:

- La prohibición de ocupar a mujeres mayores de 18 años durante más de 8 horas diarias o 48 horas semanales y a las menores de 18 solo se las podrá ocupar hasta 6 horas diarias o 36 semanales. Luego en 1929 se promulga la Ley 11.544 donde regula la jornada laboral y los descansos con alcance a todos los trabajadores mayores de edad sin distinción de sexo, con excepción de los puestos de dirección y de vigilancia como así también de los trabajadores agrícolas regulado luego por el Dec. 28.169/44 y del servicio doméstico Dec-Ley 326/56.
- La prohibición del trabajo nocturno de mujeres, exceptuando al servicio doméstico y enfermeras y a las Empresas de espectáculos públicos nocturnos.
- La prohibición de ocupar mujeres y menores en Industrias o tareas peligrosas e insalubres, o cualquier tipo de tarea que implique un riesgo serio para la seguridad de la mujer.
- Prohibición de desvincular a la mujer trabajadora por embarazo, el empleador además deberá, conservar su puesto de trabajo hasta el reintegro de la empleada, en caso en que la trabajadora no pudiera reintegrarse por enfermedad a consecuencia del embarazo o del parto la Ley establecía la prohibición de declararla cesante.
- La obligación de incorporar salas maternales para niños menores de 2 años en aquellos Establecimientos que determine el número mínimo de mujeres que determine la reglamentación, permitiendo de este modo, que la madre trabajadora pueda cumplir más tranquilamente su jornada laboral. Si la sala maternal no estuviese habilitada o en condiciones adecuadas la madre podía negarse a reiniciar tareas e incluso considerarse injuriada rescindiendo de este modo, el contrato de trabajo donde el empleador debía pagarle las indemnizaciones correspondientes.
- Prohibición del trabajo de mujeres durante las 6 semanas posteriores al parto, donde la mujer previamente debía presentar un certificado médico que conste la fecha probable de parto (fpp). Luego, la Ley 18.017 de 1969 modifica el lapso de licencia por maternidad extendiéndola a 90

días, que va desde los 45 días antes y 45 días posteriores al parto, pudiéndose reducir a 40 días antes y 50 posteriores. También agrega la Asignación por Maternidad que consiste en el pago de un sueldo igual que el salario que la empleada hubiera percibido en el caso de que si estuviese trabajando normalmente. La trabajadora para acceder a dicho beneficio debía contar con una antigüedad mínima y continuada de 10 meses.

La Ley 18.017 también incorporó la creación de las Asignaciones familiares: por matrimonio, por nacimiento, por cónyuge, por hijos en edad escolar, entre otros.

En 1933, se sanciona la Ley 11.729 que regula el régimen de Licencias por enfermedad y accidentes inculpables, modificando de este modo, algunos artículos del Cód. de Comercio (del 154 al 160), en un principio se aplicaba a los trabajadores de comercio pero luego por fallos judiciales esta Ley tuvo alcance también para los laborantes industriales, dicha Ley regulaba:

- Licencias con goce de sueldo de acuerdo a la antigüedad del trabajador cuando se encontrase con enfermedad o accidente inculpable, luego de esta licencia, se le otorgaba al trabajador un año más de conservación en el empleo sin goce de sueldo, en caso de que el empleador lo despidiese debía abonarle al trabajador una indemnización por despido incausado.
- Establece que el contrato de trabajo no puede ser disuelto sin previo aviso por alguna de las partes, de un mes para los trabajadores con antigüedad de hasta 5 años y de 2 meses si fuese mayor a esta, si el empleador rescindiera el contrato con su empleado sin previo aviso deberá abonarle una indemnización sustitutiva por falta de preaviso además de la que le correspondiere por su antigüedad. En caso que omitiese el preaviso el trabajador el empleador puede descontárselo de su liquidación final (rara vez ocurre hasta nuestros días que el empleador practique este procedimiento).
- La fijación de los periodos de descanso anual remunerado (licencia vacacional), en caso de que el trabajador enfermase en este periodo debe comunicarlo a su empleador fehacientemente para interrumpir su Licencia por vacaciones, reanudándolas a partir de la fecha del alta médica.

En 1934, sale publicado en el Boletín Oficial la sanción de la Ley 11.933 (luego modificada por la Ley 12.339 y Dec. Ley 24.335/44), ésta Ley establecía que quedaba prohibido el empleo de mujeres 30 días antes del parto y 45 días posteriores al mismo, ésta norma alcanzaba a Establecimientos industriales y comerciales, o en sus dependencias rurales o urbanas, tanto públicas como privadas. La Ley en su art. 2 le otorga a estas mujeres un subsidio equivalente a su salario o sueldo íntegro hasta un tope de \$200 para atender a su manutención y la de su hijo, con derecho a los cuidados gratuitos de un médico o partera, luego agrega a la Ley el Dec. Ley 24.335 establece que aquellas mujeres que no sean alcanzadas por el servicio médico y obstétrico, la Caja de Maternidad podrá entregar a sus beneficiarias:

- Un ajuar por cada hijo, entregándose dentro de los 75 días de licencia
- Un subsidio económico por cada parto, para costear los gastos médicos

Para dar cumplimiento al art. 2 la Ley establece en su art. 4 que debe conformarse un capital conformado por una contribución trimestral obligatoria por parte de cada mujer obrera y empleada de entre 15 a 45 años de edad, con una suma equivalente a una jornada de su salario; de una igual por parte de los empleadores y de otra parte igual de contribución por parte del Estado. El empleador era el encargado de retenerle a la trabajadora el monto correspondiente.

El Decreto 80.229/36, reglamentario de la Ley 11.933, decretaba la obligación para todas las mujeres de 15 a 44 años de edad inclusive, de estar afiliadas a la Caja de Maternidad, exceptuándose a

aquellas trabajadoras dependientes del Estado Nacional ya que estaban comprendidas por la Ley 12.111 y percibían beneficios iguales o mayores que los establecidos en la Ley 11.933.

Luego este Decreto establece cuales son considerados Establecimientos Industriales y Comerciales y agrega que a cada afiliada se le entrega gratuitamente por la Caja de Maternidad una libreta con carácter de Documento de Identidad para todos los efectos del seguro y que contiene la enumeración de sus derechos y deberes como afiliada y las indicaciones para hacer efectivos sus derechos.

En su art. 30 del Decreto reglamentario, establece que la beneficiaria accederá al subsidio económico debe haberse abstenido a trabajar durante los 75 días de licencia, en caso que haya laborado perderá el 50% hasta el 100% del cobro del subsidio dependiendo si trabajó en una parte de la licencia o en toda la licencia.

En el art. 37 hasta el 41, obliga a las trabajadoras a presentar al empleador antes de cumplir los 6 meses de gestación, el certificado médico que indique fecha probable de parto, éste certificado debía pedirlo por duplicado para presentar el segundo a la Caja de Maternidad. El empleador debe entregarle un acuse de haber recibido dicho certificado y la trabajadora lo debía conservar por el término de un año.

En Junio de 1934, se celebra en Ginebra la Convención numero 41 (Convenio Internacional), que prohíbe el trabajo nocturno de las mujeres (Ratificada por la Ley 13.560)

En Junio de 1935, se celebra en Ginebra la Convención Numero 45 (Convenio Internacional), prohibiendo el empleo de mujeres en trabajos subterráneos en las minas de todas clases. (Ratificada por la Ley 13.560)

En 1935, se sanciona la Ley 12.205 la cual dispone que en todos los puestos de trabajo, deberán contar con asientos con respaldo para cada trabajador en horario de descanso y en su horario laboral, salvo, en este último caso, que debido a la naturaleza del puesto requiera lo contrario.

En 1938, se sanciona la Ley 12.383 que trata sobre la Prohibición de despido por causa de matrimonio, estableciendo a los patrones, a las Empresas concesionarias de servicios públicos, a las sociedades civiles y comerciales no pueden dictar ningún tipo de reglamentación ni convenio que permitan el despido por matrimonio, ya que se considera nulo y que el empleador se verá obligado a abonar una indemnización no inferior al importe de un año de sueldo, además de otras multas imponibles.

En 1946, se aprueba el Dec. 33.302, creando el Instituto Nacional de las Remuneraciones y fijando normas sobre salarios, estableciendo el salario vital mínimo sin distinción de sexo. Luego, en 1964, se sanciona la Ley 16.459 donde se establece el Salario mínimo, vital y móvil (SMVM) y se crea el Consejo Nacional del Salario Mínimo, Vital y Móvil, estableciendo un piso mínimo remuneratorio para todo trabajador mayor a 18 años, a fin de garantizarle al trabajador la satisfacción de las necesidades básicas de una familia tipo como por ejemplo: vivienda digna, alimentación adecuada, asistencia sanitaria, vacaciones, previsión, educación de sus hijos, etc.

La Constitución Nacional (CN) a partir de 1951 en su Art. 14 bis consagra los derechos sociales, enumerando los referidos al trabajo sin distinción de sexo ya sea tanto en las relaciones individuales como en las colectivas, enunciando a modo de ejemplo algunas de ellas como:

- Retribución justa
- Condiciones dignas y equitativas de labor
- Igual remuneración por igual tarea



- Derecho de huelga
- Protección contra el despido arbitrario, etc.

A partir de 1853 la CN establece los derechos civiles de todos los habitantes de la Nación a través de su art. 14.

En 1957, se agrega a la C.N. el art. 14 bis que establece Declaraciones, Derechos y Garantías, al final de su tercer párrafo referido a la Seguridad Social dice:

*"El Estado otorgará (...) la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna."*

De esta forma, el Estado garantiza el amparo de la familia tanto a nivel económico, material como moral y compensar económicamente a aquellos trabajadores con carga de familia y/o en situación de contingencia (como Asignaciones Familiares, Subsidio de Contención familiar, etc.)

En 1994, la CN sufrió una reforma positiva que introduce expresamente derechos de la mujer como:

- Reconocimiento de rango Constitucional de los Tratados y Convenciones sobre Derechos Humanos como por ejemplo la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en lo que hace referencia el art. 11 sobre Igualdad en el empleo.
- Otorgar al Congreso de la Nación a promover medidas positivas en relación a las mujeres a fin de garantizar igualdad de oportunidades, de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la CN y Tratados Internacionales (art. 75 inc. 23).

El Congreso Nacional tiene la facultad de legislar e impulsar aquellas medidas que permitan garantizar la igualdad de oportunidades, el pleno de goce y ejercicio de los derechos que reconoce la CN y los Tratados poniendo especial foco en los ancianos, personas con discapacidad, niños y mujeres, buscando el desarrollo y progreso económico de la persona con justicia social (un ejemplo que podemos citar es la Promoción de empleo Ley 25.877 art.6 que fomenta a las Empresas de contratar aquellas personas que tienen mayor dificultad para insertarse en el mercado laboral, a través de una reducción en las contribuciones patronales, favoreciendo de esta forma, el progreso económico y la igualdad de oportunidades).

La CN ratifica los Convenios de la OIT con relación al trabajo de las mujeres sobre Igualdad de remuneración entre hombre y la mujer, Discriminación en el empleo y la ocupación, Trabajadores con responsabilidad familiares (Convenios números 100,111 y 156 respectivamente), estos Convenios son incorporados al marco jurídico nacional con la máxima jerarquía.

Al respecto Beraldi Daniela (2005, p.252), sostiene que: *"La mujer, es considerada la figura central de la familia, ya que su rol es fundamental en el marco de la familia, es procrear, cuidar, a su hijo, es el factor de unión e integración familiar."*, con lo cual se puede apreciar una mirada sesgada, y en nuestro parecer machista, dado que sostiene que la mujer tiene como rol central la tarea productiva y crianza de los hijos, con lo cual se naturaliza algo que en nuestra opinión es cultural.

Desde una perspectiva diametralmente opuesta, el sociólogo francés Bourdieu Pierre (1998), en referencia al concepto de género, señala que las diferencias visibles entre los órganos sexuales masculino y femenino son una construcción social en lo referido en la conceptualización, definición, etc. en donde se pone de manifiesto una mirada androcéntrica en cuanto a que es el hombre el que define a la mujer en cuanto a su rol con la pretensión de darle una legitimidad científica.

En consonancia con la definición del sociólogo, la Doctora Pautassi, Laura (2007, p.22), define el concepto del siguiente modo: *"El género de una persona es, esencialmente, una construcción social, no natural, (...), y se trasmite de maneras diversas y sutiles durante los procesos de crianza y educación."*

Como ejemplo, la visión androcéntrica podemos mencionar además, cómo en el marco normativo regulatorio predomina esta mirada de la mujer como el sexo débil inferior al hombre, dado que, tradicionalmente se prevén capítulos especiales en las leyes para trabajadores menores y para las mujeres, cuando se está tratando de transmitir igualdad de género, lo que se termina haciendo es olvidar al hombre como parte de la familia, quien también, debería poseer los mismos o similares derechos que las mujeres, como por ejemplo la extensión de la licencia por paternidad, a fin de que la colaboración con la crianza del niño se dé desde los primeros meses de vida.

Por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) del año 1974 y sus leyes modificatorias regula las relaciones individuales del sector privado, y a partir del 2013 regula también las relaciones laborales del servicio doméstico, ésta Ley trata sobre las condiciones de trabajo y Licencias exclusivas para las madres trabajadoras.

Por lo tanto, la LCT, dedica una sección (Titulo VII) al "Trabajo de mujeres", bajo éste título, se agrupan tanto normas relativas a la prohibición de trato discriminatorio fundadas en el sexo o estado civil de la mujer y a la necesidad de garantizar el principio constitucional de **"igual remuneración por igual tarea"**, las que establecen **amparo especial durante el embarazo, entre otras normas protectorias**.

La finalidad protectoria de la Ley al género femenino, busca armonizar las responsabilidades que la mujer pueda tener como consecuencia de su situación familiar y las obligaciones derivadas del Derecho de trabajo, considerada históricamente a la mujer, como ya dijimos, la figura central en la familia.

La legislación trata de mitigar los abusos por parte del empresariado hacia las mujeres, pero al no contemplar al hombre en cuanto a protecciones relacionadas con la familia, termina reforzando el "encasillamiento" de la mujer en su rol tradicional.

Por lo tanto, desde el punto de vista jurídico, hay una contradicción entre el objetivo de igualar a la mujer en cuanto a los derechos en relación al hombre, y por otro lado, desde la redacción de leyes y reglamentaciones se la toma desde lo conceptual como el eje del cuidado y crianza de los hijos.

A continuación, enunciaremos algunos artículos protectorios de la mujer, que son de interés para el presente trabajo:

- Prohibición de trato discriminatorio. Igualdad de remuneración. Esto quiere decir "Misma retribución al realizar tareas de igual valor" (LCT art. 172 expresión práctica de la prohibición de hacer discriminación, expresada en su forma genérica en el art. 17 LCT)
- Protección especial por matrimonio, maternidad, Estado de Excedencia y Lactancia (LCT arts. 177 al 183 y siguientes)
- Protección de ocupar mujeres en trabajos penosos, peligrosos o insalubres (LCT arts.176 y 195)

Tanto los art. 17 y 172 de la LCT, constituyen una manifestación del principio general del Derecho de trabajo que conocemos como **principio de igualdad de trato y no discriminación**.



Dicho principio, al igual que las normas que enunciamos, tiene raigambre Constitucional establecida por los artículos 14 bis y Principio de igualdad art 16 de la Constitución Nacional, consagrando el derecho de **"igual remuneración por igual tarea"** e **"igualdad ante la Ley"**.

Además, el art. 172 de la LCT, encuentra fundamento Constitucional en las normas de la Convención sobre Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, establecido en la Constitución Nacional art. 75 inc 22.

Los Tratados Internacionales ratificados por la Argentina, también tratan sobre la igualdad de remuneración y de oportunidades, como por el ejemplo el Pacto de San José de Costa Rica y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Numero 100 del año 1951 que trata sobre Igualdad de remuneración entre hombres y mujeres, ratificado por Argentina por el Congreso Nacional en 1956 mediante el Dec.-Ley 110595/56 y la Ley 14.467, el 111 que se refiere sobre la Discriminación en materia de empleo y Ocupación, ratificado por nuestro país en 1968 por la Ley 17.677.

En Enero de 1974, entra en vigencia la Ley 20.392 "Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina", reafirmando de este modo, lo que establece la CN en su art. 14 bis y Convenio Internacional 100.

Otro convenio de la OIT del cual nuestro país fue signatario es el que hace referencia a la mujer, es el número 156 de 1983, que hace mención a la "Igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares"

Este Convenio ratifica las Declaraciones que formuló la OIT en 1975 sobre igualdad de trato y oportunidades para las trabajadoras y los Convenios Internacionales anteriores como el Convenio de 1951 que trata sobre la Igualdad de remuneración, el de 1958 sobre discriminación en el empleo y ocupación, entre otros.

Si bien hay un sector de los especialistas académicos e investigadores que tienen una perspectiva biologicista y machista de la mujer, hay otro grupo, que sostiene que la mujer está en un pie de igualdad con el hombre para realizar cualquier tipo de tareas y que tiene influencia en el ámbito internacional y al respecto las Naciones Unidas en el año 1979, establecieron un Convenio sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, en donde indica que los estados partes reconocen que para lograr la igualdad entre hombres y mujeres es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia, debiendo ser tenido en cuenta en las políticas nacionales, promoviendo la efectiva igualdad entre los trabajadores de ambos sexos con responsabilidades familiares, como así también, la igualdad entre ellos y ante los demás trabajadores.

En 1981, se da vida al Convenio Internacional sobre Trabajadores con responsabilidades familiares, que entra en vigencia en 1983, dirigido a aquellos trabajadores de ambos sexos de todas las ramas de actividad económica y categorías de trabajo con familia directa a cargo que requieren cuidado y sostén, en donde se ven afectados en la posibilidad de prepararse para la actividad económica como también ingresar, participar y progresar en ella, debido a su responsabilidad familiar que lo limita.

En el art. 3 de dicho Convenio, establece que las políticas Nacionales deben velar por la igualdad efectiva de oportunidades y de trato para que estos trabajadores, puedan trabajar sin ser objetos de discriminación y en lo posible que no se genere un conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

El Convenio requiere que las políticas Nacionales tengan en cuenta en estos trabajadores sobre sus necesidades en cuanto a condiciones de empleo y Seguridad Social, además de permitir elegir libremente su empleo.

En su art. 6º, establece que las autoridades y organismos de cada país deberán adoptar medidas apropiadas para promover mediante la información y la educación una mejor comprensión por parte del público sobre el principio de igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores de ambos sexos y sobre los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares.

En los artículos siguientes, establece que las políticas Nacionales deben orientar y formar a los trabajadores con responsabilidad familiar para que puedan integrarse y permanecer en la fuerza de trabajo, como también reintegrarse a ella tras ausencia atribuible a dichas responsabilidades.

Las disposiciones del Convenio se pueden aplicar por vía legislativa, CCT, Reglamentos de Empresa, laudos arbitrales, decisiones judiciales e inclusive se puede aplicar por etapas y podrán participar las Organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las medidas que se adopten para dar efecto a las disposiciones que promueve el Convenio.

Más allá que el artículo 81 de la LCT hace referencia que el empleador debe dispensar a todos los trabajadores igual trato en identidad de situaciones, se considerará que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del trabajador.

Si bien desde el punto vista lógico y Constitucional, todos deberíamos estar de acuerdo que toda Empresa debería aplicar dicho principio, en ciertas circunstancias, como las ausencias prolongadas o intermitentes de ciertos empleados por cualquier motivo no justificables o dudosas, de difícil comprobación ya sea por falta de herramientas, de tiempo o por vacío legal, con este principio que establece la LCT y la CN, hace que la Compañía tenga que premiar, ante los ojos de los empleados comprometidos, a estos individuos con **"igual remuneración por igual tarea"**, no se quiere llegar a un punto estrictamente capitalista sino a un punto justo, lo difícil está en cómo medir y comprobar ese punto, cuando el empleado aparenta en cumplir con diligencia y colaboración en cuanto su asistencia regular y dedicación a su empleo que establece el art. 84 de la LCT.

Además, muchas Empresas sobre todo las pequeñas y medianas, carecen de evaluaciones de desempeño efectivas y/o les es difícil afrontar costos indemnizatorios y administrativos, y más aún en estos días, que muchos empleados ven el despido sin causa como una forma de armarse de un capital y la jurisprudencia actual en caso de despedirlo con causa muchas veces encuentran un hueco para que termine siendo un despido indirecto y hasta a veces adicionan los agravantes económicos como daño moral, discriminatorio, etc., estableciéndose de este modo, un precedente para el resto del personal de la Organización quienes podrían llegar a tener las mismas intenciones a futuro y también a través de la jurisprudencia que se encarga de colocar en boga un antecedente que muchas personas de otras Empresas puedan hacer referencia ante un litigio laboral.

Por otro lado, la LCT en su artículo 177 prohíbe el trabajo femenino cuando la empleada se encuentre cursando embarazo como máximo 30 días antes de la fecha probable de parto y 60 posteriores (también la empleada puede optar la licencia 45 días antes y 45 días después al alumbramiento); para acceder a la licencia deberá presentar al empleador un certificado médico donde constate su estado, a partir de la comunicación fehaciente al empleador, la trabajadora de acuerdo al artículo 178 de la Ley, gozará de estabilidad en el empleo hasta 7 meses y medio anteriores y posteriores a la fecha de parto,

si el empleador decidiera dentro de este plazo despedirla deberá abonar según el art. 182, bajo la presunción de que sea por su estado, salvo caso comprobable que demuestre lo contrario, 13 sueldos además de la indemnización de despido incausado (art. 245).

Durante los 90 días de licencia por maternidad el empleador queda exento de pagarle la remuneración a la trabajadora ya que es considerada una licencia sin goce pero esta contingencia es cubierta por el organismo estatal ANSES quien le abona la integra remuneración bruta a la trabajadora durante ese lapso de tiempo.

En cuanto al art. 183 de la LCT, sobre Estado de Excedencia, la finalidad de la norma es posibilitar a la mujer a que pueda cuidar de su hijo recién nacido durante los primeros meses de vida, que según norma, la trabajadora con una anticipación de 48 horas de reincorporarse de su licencia por maternidad, puede optar por

- a) Reintegrarse a su puesto laboral bajo las mismas condiciones que venía teniendo.
- b) Rescindir el contrato laboral percibiendo un 25% de la remuneración por cada año trabajado, calculado en base a la indemnización que fija el art. 245 de la Ley, la que no podrá exceder de un salario mínimo, vital y móvil (SMVM), salvo que los Estatutos profesionales o Convenio Colectivo aplicable sea más beneficioso para la trabajadora.
- c) una licencia sin goce de sueldo mínima de 3 a máximo 6 meses, al regresar la trabajadora, el empleador tiene que otorgarle el mismo puesto y las mismas condiciones que tenía anteriormente, salvo que de común acuerdo la empleada acepte un cargo o empleo superior o inferior, en caso de que la empleada no lo acepte, será indemnizada como si fuera de un despido injustificado, salvo que el empleador demuestre la imposibilidad de reincorporarla en cuyo caso la indemnización se limitaría a la prevista en el art. 183 inc. B.

En caso de que la madre no pueda reintegrarse a sus tareas a consecuencia de enfermedad originada por el embarazo o parto se le dará el mismo tratamiento (art. 208 LCT) que tienen aquellos empleados que se encuentran con accidente o enfermedad inculpable.

La trabajadora para acceder a las opciones de los incisos b) o c) deberá contar como mínimo con un año de antigüedad en la Empresa.

En ocasión de que finalice la licencia por maternidad y la trabajadora no se haya reintegrado a sus tareas como tampoco haber comunicado a la Empresa con 48 horas de anticipación de que opta por los plazos de excedencia, se entenderá que ha escogido por la percepción que establece el inciso b) de dicho artículo.

Si la Empresa pasaría por la situación que establece este último párrafo, debería proceder con mucho cuidado ya que si bien la Ley indica procedimientos y requisitos y prevé en cómo proceder en ciertas situaciones como la no reincorporación y comunicación de la empleada hacia la Empresa, judicialmente pueden llegar a ser omitidas estas formas ante un reclamo de la trabajadora estableciendo otro precedente en la justicia laboral, debido que el juez se puede basar en el art. 58 de la LCT que establece la no admisión de presunciones en contra del trabajador que conducen a sostener la renuncia al empleo o a otro derecho, sea que las mismas deriven de su silencio o de cualquier otro modo que no implique una forma de comportamiento inequívoca en aquel sentido.

En caso de que la empleada se reincorpore a su puesto laboral, el empleador deberá concederle la Licencia por Lactancia (art. 179) que otorga 1 hora diaria para que la madre pueda lactar a su bebe a partir de la fecha de nacimiento hasta el término de un año, dicha licencia se puede prolongar por razones médicas.

Este artículo también prevé que en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

De esta manera exige al empleador proveer del servicio de salas maternas y guarderías, derogando de este modo, la Ley 11.317 que establecía la obligación al empleador de habilitar guarderías cuando la Empresa contase con 50 o más trabajadoras mayores de 18 años, el tema está que si bien esta Ley anterior a la LCT fue derogada, el art. 179 de la LCT nunca se reglamentó, por lo tanto, muchos empleadores no se interesan por cumplir con la exigencia de la Ley ya se valen desde el punto de vista legal de que no existe la invocada reglamentación, beneficiándolos en el deslindamiento de dicha responsabilidad, o a la vez perjudicándolos, ya que puede dar lugar al incremento de la tasa de ausentismo y menor control sobre la trabajadora en cuanto a este tema, y además, a nivel político y empresarial no se estaría teniendo en cuenta a los trabajadores con responsabilidades familiares, acorde al Convenio 156 de la OIT.

La LCT con estos artículos protectorios hacia las madres, busca preservar la salud psicofísica de la trabajadora otorgando ciertas condiciones de trabajo que permiten un mínimo equilibrio entre su empleo y sus obligaciones como madre.

Actualmente, la Ley 24.714 de Asignaciones familiares supone que la novedad a nivel familiar como el embarazo, el nacimiento de un hijo, el matrimonio, entre otras, generan una contingencia, por lo tanto, esta Ley prevé cubrirla con una suma dineraria que recibe la madre en primer lugar, salvo que esta no trabaje la recibiría el padre, bajo ciertos requisitos y procedimientos.

Al respecto de la Licencia por estado de excedencia del art. 183 de la LCT mencionado en el presente, según Beraldi Daniela (2005), interpreta que la finalidad de dicha licencia sin goce por Estado de Excedencia, permitiría fortalecer el vínculo de la madre con su hijo y la familia en general, sin comprometer con ello, la continuidad luego en el empleo.

Se reitera que esta autora tiene una mirada sesgada de tipo biologicista dado que, considera a la mujer el eje central en el cuidado de sus hijos, eximiendo de responsabilidad al hombre.

Uno se debería preguntar, desde la parte lógica y/o humana, la consolidación del vínculo de la madre con su hijo y de la familia en general, ¿se podría lograr en solo 3 o a 6 meses?, ¿por qué se considera tan poco tiempo?, si en las distintas etapas de crecimiento del niño, hasta inclusive en su adolescencia requiere de atención y cuidado mínimo para garantizar su desarrollo psicofísico y sobre todo emocional, en efecto el padre del psicoanálisis Sigmund Freud, establece que la construcción del aparato psíquico se desarrolla en los primeros 6 años de vida del niño, siendo de fundamental importancia, el cuidado material, psicológico y afectivo por parte de los padres o de los que cumplan el rol parental.

Desde nuestra concepción, lo central en la relación madre-hijo, no es tanto la cantidad de tiempo, sino la calidad del vínculo entre ambos, en efecto la Ley nacional de educación establece la obligatoriedad de que los niños se inserten en el sistema precolar a partir de los 4 años, y los especialistas recomiendan que estos estén en compañía de pares desde corta edad dado que en los estudios empíricos se ha aprobado que adquieren mayor habilidad y destreza en el lenguaje al interactuar con otros niños.

De allí que, el Estado articulando con los Sindicatos y Empresas, debe ejercer una tarea pedagógica a fin de enseñar a los padres en las buenas prácticas de crianza y cuidado de sus hijos para que el

hombre se involucre más en un pie de igualdad con la pareja, y para que esta, pueda revertir la culpa y el stress asociado en su doble rol de trabajadora y responsable principal del hogar.

Los niños, son quienes luego, serán las futuras generaciones que las Empresas contrataran, por lo tanto preocuparse por su cuidado y educación es sinónimo de inversión a largo plazo para las Compañías. Otro interrogante, ¿La mujer de hoy en día cumple con las funciones que le corresponden de madre? ¿O generalmente, es la propia abuela quien vuelve a pasar por esta etapa? ¿O un familiar e inclusive hasta un desconocido que por contraprestación, toma el puesto de madre cuidadora, educadora, etc.?

Considero que el refuerzo del vínculo entre madre e hijo se debería dar en todas las etapas de desarrollo del niño, inclusive en la adolescencia.

Muchas madres por desconocimiento y por falta de políticas de Estado no saben cómo generar en tan poco tiempo ese vínculo tan estrecho y necesario con su hijo que perdurará toda la vida y que deberá cultivar diariamente en su tiempo libre. No solo es la suma dineraria que el Estado se debería responsabilizar, sino también, la de informar o formar principalmente a las madres y padres primerizos para el bienestar general de su familia.

Las Empresas y Sindicatos deben trabajar en conjunto, para que las madres trabajadoras logren alcanzar el merecido reconocimiento a través de establecer jornadas más flexibles y promover la igualdad de responsabilidades familiares entre los géneros, a través de programas de capacitación y charlas.

Continuando con la evolución legislativa, podemos enunciar, que en 1998 se produce una Reforma Laboral, creándose la Ley 25013 que trata sobre el despido discriminatorio por raza, sexo y religión implicando un reagravamiento económico del 30% sobre la indemnización por despido, por lo tanto, todo personal que ingrese a trabajar a la Empresa a partir de Octubre de 1998 se le aplicará en caso concerniente esta Ley, las personas que hayan ingresado con fecha anterior se regirán con la Ley 23.592 de 1988 "Derechos y Garantías Constitucionales. Actos Discriminatorios. Sanciones para quienes los ejecuten" que refiere trato discriminatorio por sexo, raza, religión y agrega a diferencia de la 25.013 por nacionalidad, ideología, opinión política o gremial, posición económica, condición social o caracteres físicos.

Por otro lado, es importante hacer mención de la Ley sobre Riesgos del Trabajo 24.557, sancionada en 1995 y modificada en 2012, cual trata principalmente sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, pero se ha detectado que en ninguna parte de dicha norma, se hace mención del trabajo de la mujer embarazada y sus riesgos, más allá que esta ley sea complementaria a la LCT, en ninguna de las dos ni en sus modificatorias trata sobre la Salud Ocupacional o riesgos de trabajo de la mujer embarazada, habiendo de este modo un vacío legal sobre la materia.

Lo único que hace esta Ley es la de sustituir el art. 75 de la LCT estableciendo que "el empleador está obligado a observar las normas legales sobre higiene y seguridad en el trabajo, y a hacer observar las pausas y limitaciones a la duración del trabajo establecidas en el ordenamiento legal, agregando, que los daños que sufra el trabajador como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones precedentes, se regirán por las normas que regulan la reparación de los daños provocados por accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales, dando lugar únicamente a las prestaciones en ellas establecidas.

También tenemos la Ley 19.587 "Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo" de 1972, que trata sobre las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, ésta Ley comprende las normas técnicas y



medidas sanitarias precautorias y/o de protección a fin de proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores, prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos puestos de trabajo y por ultima, la de estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

A partir de esta Ley se crean los servicios de higiene y seguridad en el trabajo y de medicina del trabajo de carácter preventivo y asistencial, que tampoco dan cuenta sobre firmes parámetros a tener en cuenta en los casos de mujeres en periodo gestacional.

La Recomendación N° 75 de la OIT, que trata sobre la Igualdad en el empleo y la ocupación, celebrada en Ginebra en 1988, instituye la siguiente consideración concerniente a este punto con respecto a la paridad laboral:

*Condiciones y medio ambiente de trabajo*

- *Deberán tomarse medidas para reexaminar, a la luz de los conocimientos científicos y de la evolución tecnológica, toda la legislación protectora aplicable únicamente a las mujeres y para revisar, extender a todos los trabajadores, mantener o derogar dicha legislación, de acuerdo con las necesidades y circunstancias propias de cada país; estas medidas habrán de ser destinadas a **mejorar la calidad de vida**.*
- *Se deberán adoptar medidas para hacer objeto de protección especial a la mujer respecto de los tipos de actividad reconocidos efectos perjudiciales para su función social de procreación; tales medidas se **deberán revisar y actualizar periódicamente**, de acuerdo con la evolución de los conocimientos científicos y técnicos.*

A pesar de la recomendaciones de la OIT, nuestro país a lo largo de estos años, no ha tomado nota sobre la cuestión, no ha evolucionado sobre el tratamiento del tema, habiendo un desinterés a nivel político, empresarial y sindical, ya que hay un vacío normativo sobre el trato de la cuestión y pasaría a resolverse por sentido común, por parte del responsable de Seguridad e Higiene y por la evaluación del servicio médico de la Empresa o hasta inclusive del médico de la trabajadora, transformándose en una cuestión meramente medica sin un mínimo de intervención normativa, a lo único que el empleador se debe ajustar legalmente, es que el trabajo de la mujer no sea insalubre y no requiera gran esfuerzo físico, ahora, en el caso de que la mujer embarazada no soporte ciertos olores imperceptibles en algunas de las tareas que se desempeña y el Departamento Medico de la Empresa evalúa que no afecta a la salud del bebé y deciden no reubicarla en otras tareas, puede llegar a generarse un conflicto laboral y empeorar la situación si el bebé nace con algún tipo de patología que pueda ser relacionado al ambiente donde la trabajadora ha realizado sus tareas, aduciendo que afectó a la salud de su bebe, demandando a la Empresa por daños y prejuicios.

Por otro lado, desde el punto de vista sindical, a modo enunciativo, la mujer ha logrado el merecido reconocimiento dentro de las Organizaciones Sindicales, la Ley 23.551 "Ley de Asociaciones Sindicales" en su art. 18 establece que para integrar órganos directivos se requiere que la representación femenina en cargos electivos y representaciones de las Asociaciones sindicales debe contar con un mínimo del 30%, siempre y cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de las trabajadoras, en caso que no alcance el 30% el cupo será proporcional.

Luego este artículo fue modificado por la Ley 25.674 del 2002 y que luego fue reglamentada por el Decreto 514/2003, la Ley establece que en cada unidad de negociación colectiva de las condiciones laborales, debe contar con la participación proporcional de mujeres delegadas en función de la cantidad de trabajadoras de dicha rama o actividad, estableciendo la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las Asociaciones Sindicales, la norma fija 2 pautas garantizando el cupo femenino, que son:



1. que las listas que se presentan deben incluir mujeres en los porcentuales señalados anteriormente en lugares que posibiliten su elección.
2. Las listas sindicales que se presenten y no cumplan con los requisitos indicados precedentemente no se oficializarán.

Este nuevo cuerpo jurídico busca alcanzar la equidad de género e igualdad de oportunidades, garantizando la integración de la mujer en la actividad sindical, cumpliendo de esta forma con lo dispuesto en el 2º párrafo del art. 37 de la Constitución Nacional que trata sobre la igualdad de oportunidades en la política tanto en hombres como en mujeres, eliminando de esta manera, todo tipo de discriminación hacia el sexo femenino.

Luego la Ley 26.485, de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, sancionada en Marzo de 2009, con el objetivo de constituirse en el instrumento rector de las políticas públicas a nivel nacional, provincial y local.

Dicha ley, posee 45 artículos donde buscar erradicar la violencia contra las mujeres pero no solo en el ámbito del hogar sino extendiéndose en otros ámbitos de la vida, como el laboral, sindical y dentro de la misma vida de la sociedad civil, además la norma, tiene el objetivo de eliminar las causas que la generan.

La norma contempla la violencia de género en sus diversas formas, que va desde lo físico y sexual a la violencia económica, patrimonial y psicológica.

También se considera la violencia mediática que la define como la difusión de mensajes e imágenes estereotipados a través de cualquier medio masivo de comunicación, que de manera directa o indirecta promuevan la explotación de mujeres o sus imágenes, injurie, difame, discrimine, deshonre, humille o atente contra la dignidad de las mismas.

Otro punto a tener en cuenta de esta normativa, es que se ocupa sobre la discriminación en el trabajo, a través de la violencia laboral, la reglamentación establece conductas discriminatorias en cuanto al acceso y desarrollo laboral, apoyándose en los principios generales del Convenio de la OIT 111, que trata sobre la discriminación en materia de empleo y ocupación. Hace hincapié sobre el derecho de las mujeres a que vivan una vida libre de violencia y discriminaciones en todos los ámbitos de sus vidas.

La Ley define dicha violencia como *"Toda conducta, acción u omisión que de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también su seguridad personal"*.

Con respecto a los párrafos precedentes, uno se cuestiona las publicidades de televisión de jabón en polvo, medicamentos, detergentes, productos cosméticos, perfumes ambientales, insecticidas, que colocan como protagonista a la mujer en cuanto al cuidado integral de la familia, además de la presión que generan a que se preocupe de su apariencia física, ¿esto no es una forma de explotación y encasillamiento del rol del género femenino?, ¿por qué en ninguna publicidad colocan como protagonista al hombre lavando una prenda de su hijo?, ¿quién es responsable de seguir permitiendo éste encasillamiento?

Las sociólogas Jelín, E. y Feijoó, María (1980, p.7), sostienen que: *"Todo el proceso social de aprendizaje y socialización de las niñas está orientado a la incorporación de ese complejo de roles*

*sociales –esposa, madre, ama de casa- que han definido culturalmente la identidad femenina durante varios siglos, y que comienzan a entrar en crisis en el presente."*

Con total consonancia sobre lo que sostienen las autoras, desde 1980, podemos decir que en la actualidad, la asignación de roles sociales tradicionales, como hemos mencionado anteriormente, es transmitido fuertemente por los medios de comunicación audiovisuales que promueve colectivamente un pensamiento unísono que nadie advierte.

## CAPITULO B - LA EMPRESA

### B.1 CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE LA EMPRESA PHARMA LINE

Nuestra Empresa PHARMA LINE de capital Nacional, fue fundada en el año 1935 y su actividad económica es Química e Industria de elaboración de productos medicinales, su CCT aplicable a la actividad es el de la Federación de Asociaciones de Trabajadores de la Sanidad Argentina (FATSA) 42/89, orientado a los Laboratorios de fabricación de productos medicinales y veterinarios.

Cuenta con una dotación total promedio de 390 empleados, entre ellos, a nivel operativo técnicos químicos, operarios de producción, empleados de apoyo a la producción, cadetes, administrativos, personal de ventas y choferes.

Por otro lado, el personal jerárquico compuesto por supervisores, encargados de departamentos, jefes y gerentes, gerente general, vicepresidente y por último, el Presidente (único dueño).

La misma posee aun, una cultura de tipo paternalista, caracterizada por la incorporación de conocidos y familiares, el ascenso y aumento de salario por amistad, etc., no teniendo en cuenta muchas veces, las necesidades objetivas del negocio.

La **Visión** de la Compañía se encuentra definida de la siguiente manera:

*"Estamos dedicados a la salud de las personas, tanto en su bienestar físico como psíquico, a fin de que lleven vidas más longevas y felices, innovando día tras día para ser la Empresa número uno del mercado".*

### **La Misión**

*"Ser la Empresa que todo medico confíe y toda persona que pruebe nuestros medicamentos avale la calidad y confianza de los mismos".*

### **Valores**

Para alcanzar nuestra Misión, deberemos afianzar y desarrollar aquellos valores perdurables que han de convertirse en la esencia de nuestra Organización.

La Empresa posee 5 valores pilares, a continuación se describen dos de ellos, considerados importantes para la presente tesina.

#### ***-Respeto por la gente***

*El respeto por la gente es el valor fundamental para PHARMA LINE, que se extiende desde nuestra familia hacia todas las personas que forman parte de nuestra organización como proveedores, clientes, contratistas, etc.*

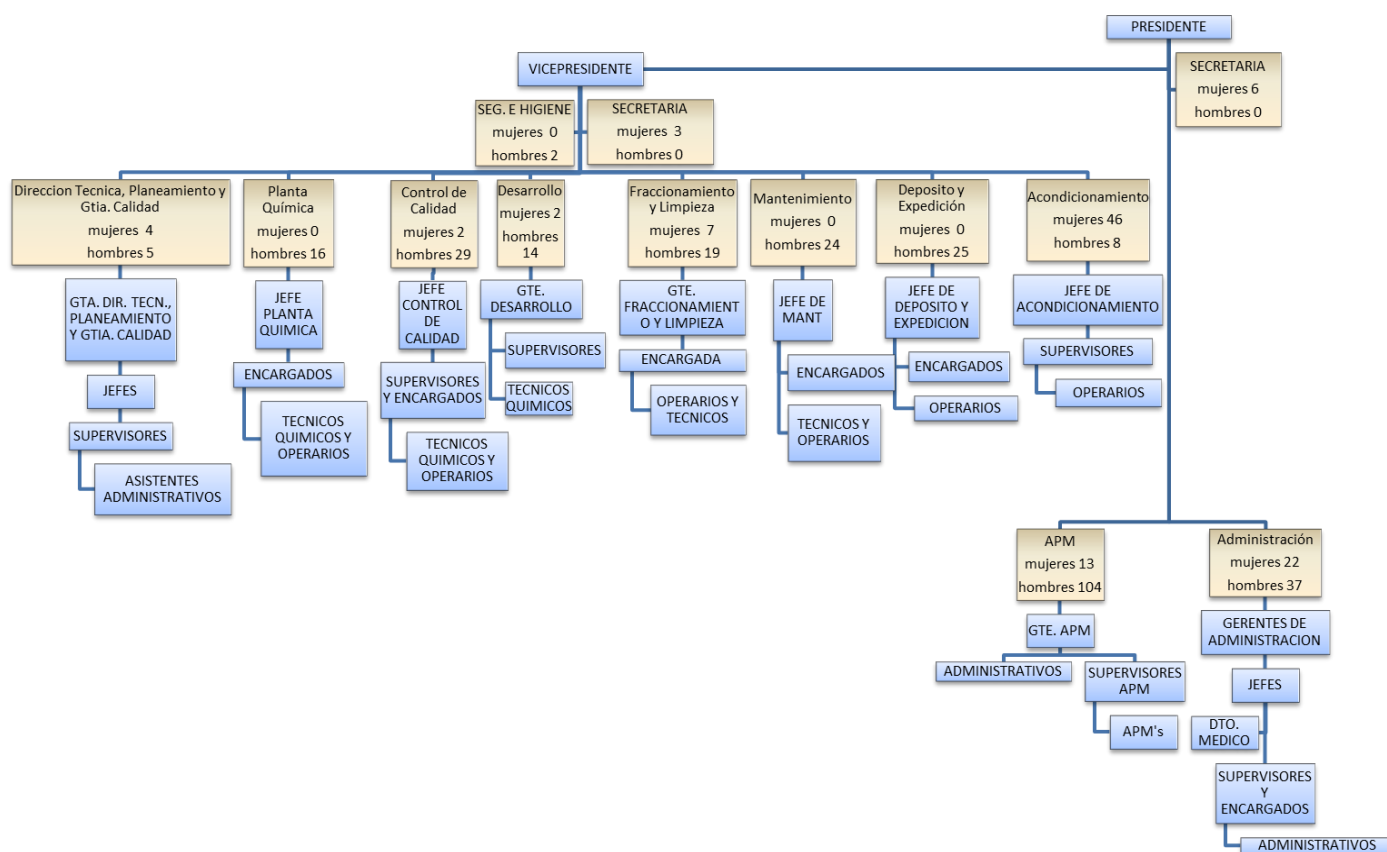
### -Trabajo en equipo

El éxito de la compañía se encuentra en promover el respeto mutuo y el desarrollo de los talentos individuales, haciendo un uso óptimo de sus habilidades y potenciales. Se prioriza la apertura al diálogo y el compartir la información.

Tanto la Visión, misión y valores, no se encuentran exhibidos en ninguna parte de la Empresa, sino que se encuentra archivado en el Departamento de RRHH, como asignatura pendiente.

El Organigrama de la Empresa, aún no ha sido publicado, por determinación del dueño de la Organización, pero a continuación presentaremos uno, a grandes rasgos, donde discriminaremos dotación de cada sector por sexo:

Organigrama de Pharma Line



Como se puede observar en el presente Organigrama, la Empresa se encuentra compuesta en su mayoría por hombres (285), representando el 73,07% de la dotación total de la Empresa.

El sector de Acondicionamiento es donde se presenta la mayor cantidad de ausencias, compuesto en su mayoría por mujeres, a diferencia del resto de los sectores, compuesto mayoritariamente por hombres donde el nivel de ausentismo es muchísimo más bajo.

Para Idalberto Chiavenato (2007) el ausentismo se refiere a las ausencias en momentos en que los empleados deben de estar trabajando normalmente, por lo tanto, a los efectos del presente trabajo tomaremos esta definición como eje conceptual.

En la presente investigación, vamos a desarrollar el caso de modo cualitativo y cuantitativo, partiendo en un primer lugar sobre el ausentismo total de la Empresa hasta llegar a la descripción de los problemas con el personal concerniente, realizando un análisis de la composición de la estructura del sector en cuestión, junto con variables predominantes que luego iremos mencionando.

Tomando como base de análisis, dentro del periodo de Marzo a Agosto de 2013 inclusive, los datos suministrados por distintos medios, como programa de control de ausentismo, formulario 931 y otros informes, a fin de llegar con exactitud a resultados altamente fiables.

En primer lugar, vamos a presentar mínimamente la composición de la Empresa, como ya dijimos es de Capital Nacional con único dueño y fue fundada en 1935, actualmente la Empresa posee una cultura paternalista, cuenta con una dotación total promedio de 390 empleados de los cuales 106 son Apm's (Agentes de Propaganda Medica) encuadrados en el CCT 119/75, 185 administrativos, operarios y Técnicos encuadrados en el CCT 42/89 de Sanidad y 99 personal jerárquico por lo cual están excluidos del Convenio.

Los sectores de la Empresa se encuentran conformados totalmente o mayoritariamente por personal masculino, donde hay más personal femenino, independientemente, si están dentro o fuera de CCT, son en: Administración conformado por 22 mujeres y 37 hombres y Acondicionamiento donde aquí sí predomina el personal femenino sobrepasando al masculino conformado por 46 mujeres y 8 varones, ya que históricamente, se consideró a la mujer más idónea para hacer éste tipo de tareas que el hombre.

Las empleadas de Administración en su mayoría se encuentran fuera de Convenio, para ser exactos 13 empleadas, siendo 4 de ellas, madres con hijos por arriba de los 7 años, 3 de ellas mujeres solteras sin hijos que se encuentran por encima de los 50 años, 5 que se encuentran en edad fértil y ocupan puestos estratégicos como RRHH y Secretarías del Presidente de la Empresa y por ultimo 1 empleada que recién acaba de dar a luz que es la Jefa de RRHH.

Luego tenemos 9 empleadas administrativas encuadradas dentro de CCT de Sanidad, las cuales, 4 de ellas ya son madres de hijos mayores a 7 años, 1 de ella es soltera sin hijos con más de 50 años y 4 empleadas de menos de 30 años que se encuentran en edad fértil. Por lo tanto, la dotación total femenina del sector de Administración es de 22 personas.

Las empleadas encuadradas en CCT no tienen relación con la Comisión interna de la Empresa, como tampoco tienen relación con el personal de Planta, trabajan cómodamente en un excelente clima laboral, y a excepción de la Supervisora de RRHH, desde hace 7 años hasta la fecha, ninguna empleada de Administración ha quedado embarazada.

Por otro lado, tenemos a las 44 operarias que trabajan en línea de producción, dentro del sector de Acondicionamiento, dicho sector también se encuentra compuesto por 5 operarios cadetes de los cuales todos están bajo el CCT 42/89 de Sanidad, y por otro lado, en el mismo sector tenemos al personal jerárquico, conformado por 2 Supervisoras, 1 Supervisor y 1 Jefe de Sector.

- ***El 89,79 % de la dotación convencionada de Acondicionamiento son mujeres y el 10,21 % son varones.***

Este sector representa casi el 27% del personal total (185), o sea, la cuarta parte, que se encuadran en el CCT 42/89, siendo esta, el área donde trabajan la mayor cantidad de personal convencionado, el clima laboral del sector es ameno con un ritmo de trabajo no muy exigente, aunque a veces, se dan rispideces entre operarias por temas personales y/o laborales, ya que observan constantemente quien maneja la maquina más fácil, quien habla con la supervisora, etc., además, tiene contacto constante con la Comisión Interna, y generalmente le reclaman a éstos, la justificación de días que no fueron considerados por el Departamento Medico, como también, disconformidad con apercibimientos o suspensiones, etc.

Acondicionamiento, es un área que se encarga de acondicionar y envasar los medicamentos, las operarias manejan máquinas automáticas y semi automáticas y para que sus tareas no sean rutinarias cada 2 horas van rotando de máquinas o haciendo otras tareas como verificar códigos y anotarlos.

Hace 1 año ingresó un nuevo Jefe al sector reemplazando al anterior, a fin, de alcanzar mayores niveles de producción, lo cual aún no tuvo éxito, además, el nivel de ausencias del grupo en estudio no dejaron de cesar, como tampoco se pudo reducir, generando principalmente, perdidas económicas en la Organización.

## B.2 EL AUSENTISMO EN PHARMA LINE

A continuación, vamos a analizar el nivel de ausentismo general de la Empresa y luego, estudiaremos el ausentismo del personal dentro del Convenio de Sanidad por ausencias de enfermedad en período de embarazo y por goce del artículo 32 del Convenio, hasta finalmente, llegar a analizar estos mismos motivos de ausencias, en las operarias que pertenecen al sector en foco.

### Porcentaje general de ausentismo de Pharma Line del 01/03/2013 al 31/08/2013

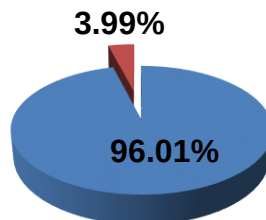
- **Dotación: 390 personas (incluye personal excluidos del CCT y del CCT de Sanidad y APM's)**
- **Total de días efectivamente trabajados durante el período calculado fue de: 122 días**
- **Total de ausentes durante el período del 03/2013 al 08/2013: 1901 ausentes** (incluyen ausencias justificadas, injustificadas, licencias médicas, de ART, art. 32 del CCT 42/89, se excluyen licencias ordinarias como vacaciones y especiales como nacimiento, matrimonio, días de estudio, entre otras)

#### Formula 1

|                               |   |                                                            |
|-------------------------------|---|------------------------------------------------------------|
| Total ausentes                | = | $\frac{1901}{122 \times 390} = 0,0399 \times 100 = 3,99\%$ |
| Días laborales x Dotación Ttl |   |                                                            |

**Ausentismo promedio mensual Pharma Line (%)**

■ % dotacion presente ■ % dotacion ausente



**Pharma Line posee casi un 4% de ausentismo general, considerado el mismo, muy bajo.**

Avanzando hacia el objeto de estudio, a continuación, vamos a analizar el personal que se encuentra dentro del CCT 42/89 Sanidad y verificar cuantas personas se ausentan laboralmente por cuidado de familiar enfermo o internado, haciendo uso del art. 32 del Convenio de Sanidad y por enfermedad durante el embarazo antes de iniciar la Licencia por maternidad.

Recordemos que el **artículo 32 del CCT 42/89** establece lo siguiente:

**“PERMISOS ESPECIALES:** En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, hijos o padres del trabajador, éste podrá solicitar por año hasta un máximo de quince días para su atención.

En todos los casos, sin perjuicio del derecho del empleador a controlar, tratándose de los padres deberá además probar que se encuentran a su cargo o que no existe otro familiar que se pueda hacer cargo en la emergencia.

La remuneración correspondiente al lapso del permiso será abonada por partes iguales por la filial de FATSA a la que pertenezca el trabajador y por el empleador.

El pago que corresponde a la empresa se efectivizará previa presentación de certificado expedido por la filial de FATSA, en el que conste las causales invocadas, su aceptación y constancia del pago efectuado por parte de la entidad gremial de la obligación a su cargo.”

Desde años Pharma Line S.A., viene cumpliendo con el pago de este artículo, más allá, de que se presenten casos dudosos por el tipo de certificado presentado en RRHH o por enfermedades de difícil valoración de considerarlas graves o no, además, el ex Jefe del Departamento Medico, quien prestó servicios en la Empresa por más de 40 años hasta jubilarse en Marzo del corriente, siempre trató de mantener el status quo y evitar conflictos con los delegados o empleados, no interviniendo en situaciones que implicaban confrontación o discrepancia a nivel de evaluación médica.

Por lo tanto, si una operaria que faltó a sus tareas durante los últimos 3 años, por presentar certificado médico informando que su hijo de 5 años le diagnosticaban bronquitis, el médico de la Empresa por resguardarse de problemas, no colaboraba con RRHH, para determinar si se justificaban o no esos días, a partir de la consideración de que si la enfermedad diagnosticada era grave, o si simplemente, era un abuso por parte de la trabajadora.

El médico de la Empresa tiene los conocimientos y potestad para indagar a los trabajadores sobre las



enfermedades padecidas.

Volviendo con el caso de la operaria, si esta, realmente se ausentó en esos 3 últimos años por la bronquitis de su hijo, el medico debería llamarla y sugerirle cambio de médico Pediatra o explorar los motivos de porqué su hijo se enferma regularmente, además de llevar un control más exhaustivo con los empleados se estaría dando un valor agregado, satisfaciendo una necesidad desconocida por parte del empleado, siendo éste un factor motivador indirecto, ya que el medico cumpliría un rol orientador y el trabajador se sentiría escuchado y mejor encaminado, debido que los empleados, muchas veces, desconocen las causas probables que generan las enfermedades y se puede dar a la vez, que solo lleven al hijo al médico cuando ya esté enfermo, que generalmente van a clínicas, que casi nunca estos niños son atendidos por los mismos médicos o caen en manos de un médico que no tiene conocimientos y/o vocación de servicio.

Además la Empresa, hasta hace 6 meses atrás, nunca se había enviado medico a domicilio para verificar control de reposo del niño y la presencia del trabajador en el hogar; pero con la nueva incorporación de un Jefe médico laboral en la Organización, ésta modalidad se puso en práctica y muchas trabajadoras demostraron su inconformidad con la nueva medida de control, cuestionándola en RRHH, haciendo referencia que no nos correspondía hacerlo y recurrieron a los delegados, quienes luego han ido a reclamar a RRHH, donde se les respondió desde el marco legal, la justificación de dicha medida.

Veamos entonces a continuación, las ausencias en la Empresa que tienen que ver con el Artículo 32:

**Art. 32 - Convenio FATSA**

**Período: 01/03/2013 a 31/08/2013**

(cuadro 1)

| Trabajadores  | Edades | Sectores          | Cantidad de días ausentes | Motivo |
|---------------|--------|-------------------|---------------------------|--------|
| Trabajadora   | 35     | Acondicionamiento | 2                         | Hijo   |
| Trabajador    | 31     | Expedición        | 7                         | Madre  |
| Trabajador    | 41     | Acondicionamiento | 7                         | Esposa |
| Trabajadora   | 26     | Acondicionamiento | 1                         | Hijo   |
| Trabajadora   | 34     | Acondicionamiento | 8                         | Hijo   |
| Trabajadora   | 35     | Acondicionamiento | 10                        | Hijo   |
| Trabajadora   | 41     | Acondicionamiento | 9                         | Esposo |
| Trabajadora   | 55     | Acondicionamiento | 13                        | Esposo |
| <b>Total:</b> |        |                   | <b>57</b>                 |        |

**Porcentaje de ausentismo de personal de la Empresa encuadrada dentro del CCT 42/89 desde el 01/03/2013 al 31/08/2013**

- **Dotación: 185 personas**
- **Total de días trabajados durante el período calculado: 122 días**

- **Total de ausentes enmarcados en el CCT durante el período del 03/2013 al 08/2013: 1503 ausentes**

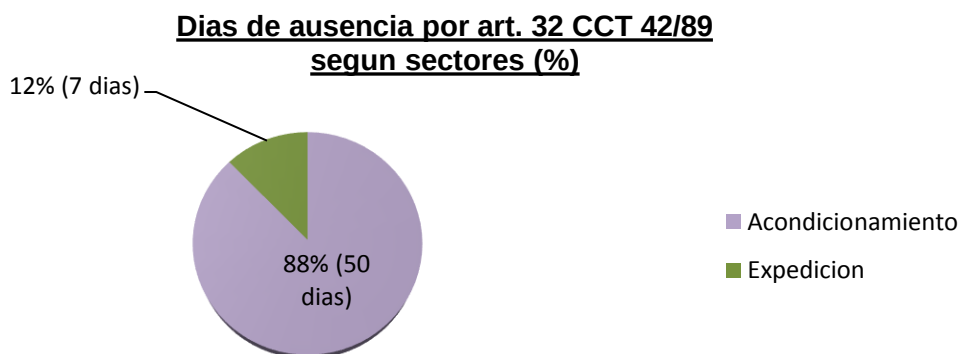
**Formula 2**

$$\text{Ausentes art.32} \times 100 / \text{ausentes totales} = \text{Ausentes art. 32}(\%)$$

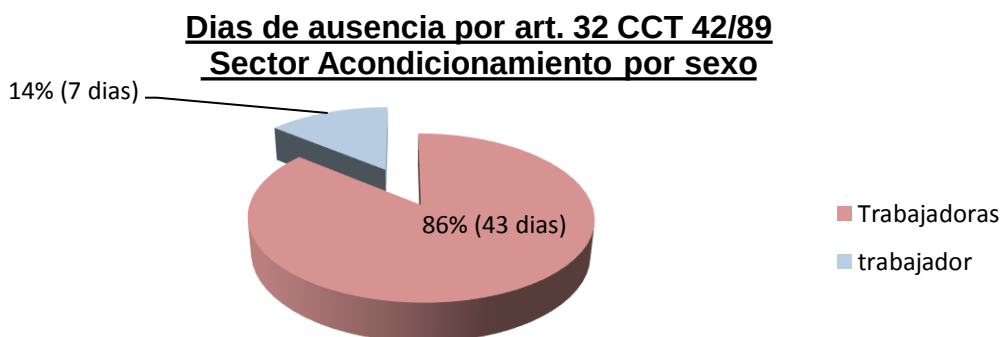
$$57 \times 100 / 1503 = 3,79\%$$

El porcentaje de ausentismo del personal que goza del artículo 32 del CCT 42/89 sobre el ausentismo total del personal que se encuentra encuadrado en dicho CCT es de **3,79%** y sobre el ausentismo total de la Empresa es de **2,99%**.

Analizando el cuadro precedente, se ha detectado y confirmado lo que RRHH venía percibiendo años atrás, de que el sector que hace más uso de dicho artículo es Acondicionamiento:



También, podemos observar que generalmente son mujeres:



**Porcentaje de ausentismo de personal de Acondicionamiento encuadrada dentro del CCT 42/89 desde el 01/03/2013 al 31/08/2013**

- **Dotación: 49 personas**
- **Total de días trabajados durante el período calculado: 122 días**
- **Total de ausentes del sector enmarcados en el CCT durante el período del 03/2013 al**

08/2013: 879 ausentes

Formula 3

|                               |   |                             |                   |
|-------------------------------|---|-----------------------------|-------------------|
| Total ausentes sector         | = | $\frac{879}{122 \times 49}$ | =0,147*100=14,70% |
| Días laborales x Dotación Ttl |   | 122 x 49                    |                   |

**El personal convencionado del sector de Acondicionamiento registra un índice de ausentismo del 14,70% y representa solo este sector un 46,23% del índice de ausentismo general de la Empresa.**

Formula 4

Ausentes art.32\*100/ausentes totales= Ausentes art. 32(%)

$50*100/879=5,68\%$

El porcentaje de ausentismo del personal que goza del artículo 32 del CCT 42/89 sobre el ausentismo total del personal de Acondicionamiento que se encuentra encuadrado en dicho CCT es de **5,68%** y sobre el ausentismo total de la Empresa, es de **2,63%**.

Al conocer al personal, podemos decir que muy pocas veces los trabajadores masculinos hacen uso del artículo, en el caso del único trabajador de Acondicionamiento que faltó 7 días, ha solicitado un mes antes a la Empresa en llegar a un acuerdo para desvincularse, la Empresa se negó por cuestiones confidenciales y esta persona comenzó a ausentarse por distintos motivos, siendo éste uno de ellos.

La mayoría de los sectores que engloba a los trabajadores encuadrados en éste Convenio, se encuentran constituidos por hombres, como por ejemplo los sectores de Solidos, Mantenimiento, Planta Química, Depósitos, Suministros, etc., que rara vez, han utilizado el goce de este artículo y nunca hicieron uso por motivo de enfermedad de hijo.

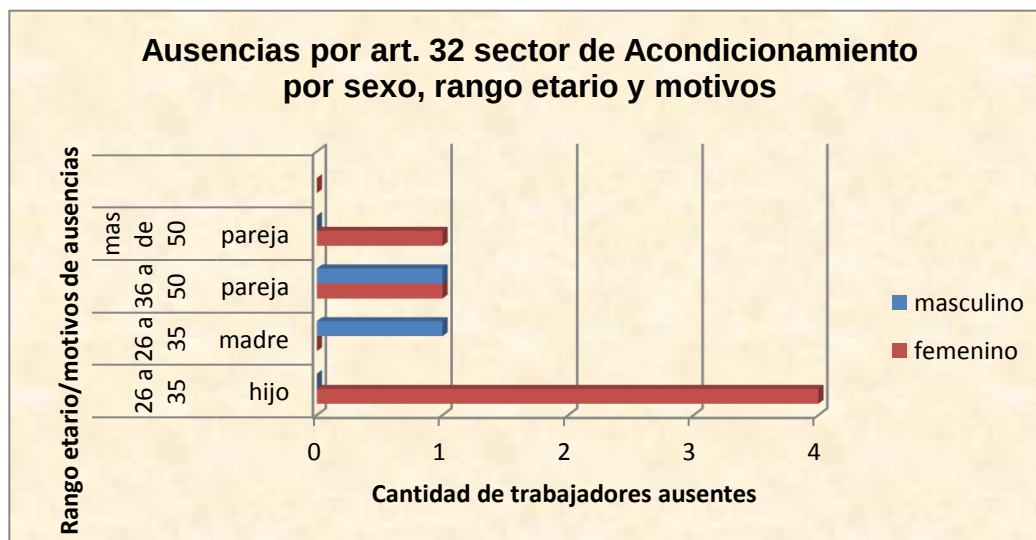
También, el artículo 32 del Convenio junto con la evaluación de la conducta del trabajador por parte de RRHH y sabiendo parte de la historia personal y laboral del mismo, sirve generalmente, como termómetro de cómo está el compromiso del trabajador con respecto a la Empresa, por ejemplo el varón del sector de Expedición que hizo uso de dicho artículo en el semestre estudiado, no tiene el visto bueno por parte de RRHH debido a que es considerado una persona conflictiva que busca obtener ventaja de todos los beneficios del CCT y de la Empresa, por lo tanto, no se lo observa leal a la Compañía, pero si a los delegados, ya que los reclamos no lo hace a RRHH ni a su jefe, a diferencia del resto de los trabajadores que se desempeñan y responden correctamente, sino directamente lo hace con la Comisión interna.

Por otro lado, se ha detectado durante los últimos 8 años, que las trabajadoras son las que faltan por enfermedad de hijo, a diferencia del sexo masculino que falta por enfermedad de madre o esposa, cediéndole esa responsabilidad a la madre, tal vez los varones se sientan menos capacitados para cuidar al niño, por sentir más responsabilidad por el trabajo o simplemente porque tal vez considere que esa cuestión no es cosa de hombres, entre otras causas factibles.

También, se ha observado y confirmado con el cuadro 1, que la mayoría de las trabajadoras que faltan por enfermedad de hijo se encuentran en el rango etario entre los 26 a 35 años y las mujeres que están

por encima de éste se ausentan por enfermedad de su par o madre y sus ausencias son menos frecuentes que el grupo etario anterior.

Paso seguido, se presenta grafico que surgen a raíz del cuadro 1 analizado anteriormente:



Otro problema que se presenta en la Organización, son las **ausencias por enfermedad durante el embarazo**, situación que se da exclusivamente en el sector de Acondicionamiento, debido que en dicha sección, se concentra el mayor número de mujeres (44) y que además, se encuentran convencionadas.

Generalmente, las operarias al anoticiarse de que están encinta, de modo inmediato, presentan certificado médico en la Empresa, generalmente, con diagnóstico de "amenaza de aborto" y de este modo se ausentan durante todo el embarazo hasta entrar en la licencia por Maternidad, ésta modalidad viene ocurriendo ya desde años atrás.

La antigüedad de las operarias no influye en este estudio, ya que quedan embarazadas trabajadoras que fueron efectivizadas recientemente, como operarias que se encuentran trabajando más de 9 años en la Organización, y ambas, al momento de enterarse de su estado de gravidez llevan a cabo la misma conducta.

En cuanto a la **Licencia por Excedencia**, se ha observado en los casos que se dieron en los 2 años anteriores al período analizado, que 11 operarias habían quedado embarazadas y solamente 5 de ellas tomaron la Licencia por Excedencia.

Se indagó a cada una en su momento, sobre la causa del porqué no se habían tomado la licencia, a lo cual respondieron, que ellas eran el principal sostén económico del hogar, dando los siguientes motivos:

- que el ingreso de ellas es mayor que la de su pareja,
- que son la única fuente de ingreso en el hogar
- que se encuentran endeudadas y no pueden dejar de pagar

**Además, absolutamente todas respondieron que si tenían la opción de no trabajar para gozar de dicha Licencia lo harían, pero debido a un tema económico se encuentran imposibilitadas.**

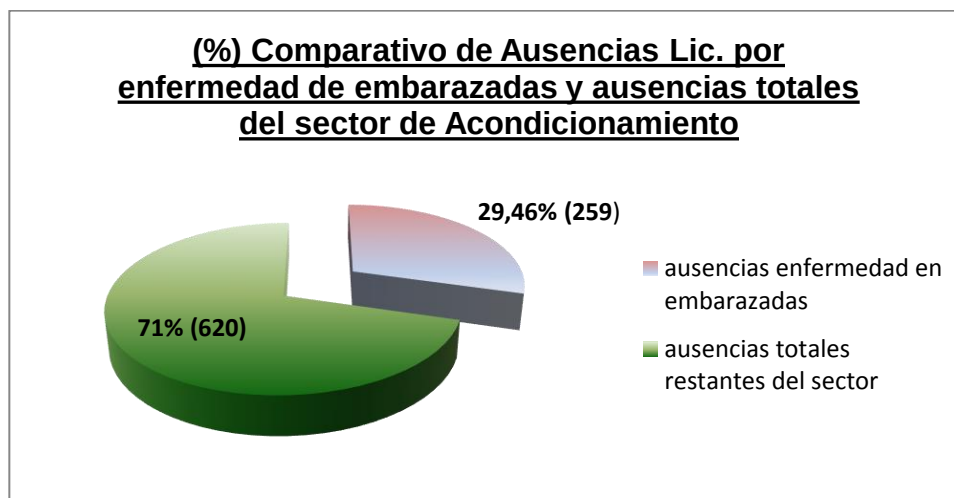
A continuación presentamos, en el período analizado, las operarias del sector que actualmente están cursando embarazo:

**Ausentes por enfermedad durante embarazo Área Acondicionamiento**

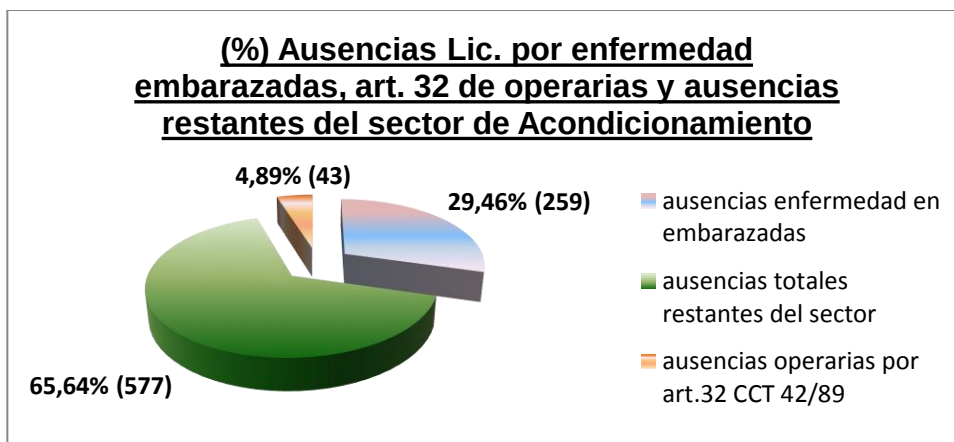
**Período: 01/03/2013 a 31/08/2013**  
(cuadro 2)

| Operarias cursando embarazo | Edades | Presentó certificado medico | Comienzo Licencia por Maternidad | ¿Cuánto tiempo trabajó luego de presentar en la Empresa el certificado de embarazo? | Cantidad de días ausentes por enfermedad |
|-----------------------------|--------|-----------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| Operaria 1 gn               | 34     | Abril                       | 26/10/2013                       | Ningún día                                                                          | 92                                       |
| Operaria 2 bn               | 35     | Enero                       | 09/07/2013                       | Ningún día                                                                          | 88                                       |
| Operaria 3 he               | 30     | Mayo                        | 07/11/2013                       | Al principio intermitente                                                           | 55                                       |
| Operaria 4 pb               | 23     | Julio                       | 26/01/2014                       | 2 semanas                                                                           | 24                                       |
| <b>Ttl de ausentes:</b>     |        |                             |                                  |                                                                                     | <b>259</b>                               |

El siguiente gráfico refleja el altísimo índice de ausentismo que presentan las licencias por enfermedad de las operarias embarazadas, llevándose tan solo 4 personas casi el 30% del nivel de ausentismo total del sector (879).



Ahora si al precedente gráfico agregamos las ausencias solamente de las operarias por artículo 32 del CCT 42/89, nos quedaría el siguiente gráfico:

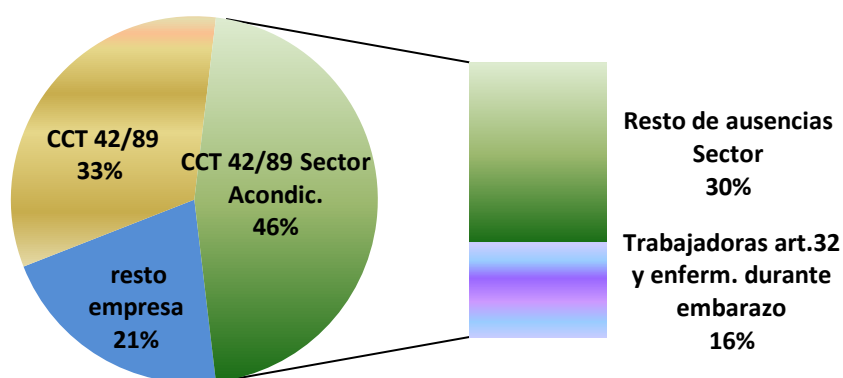


La sumatoria de ambos tipos de ausencias en cuestión se lleva el **34,35%** del total de ausentismo dentro del sector de Acondicionamiento y de un **15,88%** sobre el ausentismo general de la Empresa durante el período señalado, ocasionado tan solo por 10 trabajadoras.

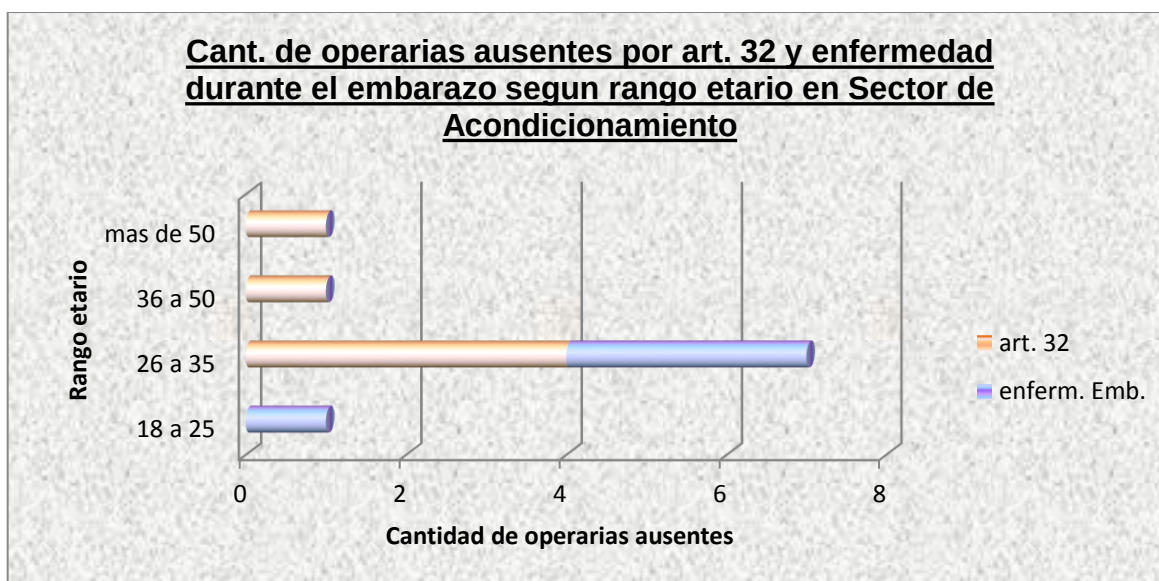
Cada una de estas 10 operarias, contribuyeron al índice de ausentismo, durante el período analizado, con el 1,6%, mientras que el resto del personal del sector (39) con el 0,76%, el resto del personal convencionado de la Empresa, bajo el mismo CCT 42/89 (136), el 0,24% y por último, el resto del personal conformado por Apm's y jerárquicos CCT 119/75 (205), representan un nivel de ausencia promedio por persona del 0,10%.

Por lo tanto, se puede inferir, que el sector que mayor cantidad de mujeres tiene, es en donde se produce el más alto nivel de ausentismo, a medida que en los sectores predominan más el género masculino, la tasa baja.

**(%) Participacion nivel de ausentismo de Acondicionamiento en el índice General de Empresa**







Este gráfico arroja, de acuerdo a los resultados obtenidos sobre el índice de ausentismo de las operarias que faltan por el Art. 32 del CCT 42/89, dentro del período analizado, un promedio mensual de ausencias por empleada de 1,19 día por mes, durante 6 meses, (cuyo número puede variar de acuerdo a la demanda que tenga éste artículo), por lo tanto, hay un índice de ausentismo mensual de dicho grupo de un 5,95%, o sea que de 20 días laborables al mes, se ausentan 1,19 día y si hacemos los cálculos, tenemos multiplicando 1,19 días por 6 personas nos va a dar un total de 7,14 ausencias mensuales, concentrado en tan solo un grupo de 6 personas, por lo tanto podemos decir que, el sector no cuenta con una trabajadora una semana al mes durante 6 meses, suponiendo que las operarias serian 1 sola persona o puesto de trabajo.

Herbert, Chruden (1986), nos dice que el tiempo perdido a causa del ausentismo genera altos costos al empresario, y que el volumen del mismo, supera al tiempo utilizado a causa de huelgas u otro conflicto laboral.

En efecto, hay un promedio de ausentismo que responde a causas naturales o históricas, pero cuando el mismo se incrementa, los responsables de RRHH deben observar y analizar las causas, por que en principio, es un indicador de malestar laboral con la patronal.

Por otro lado, tenemos las faltas por enfermedad de embarazadas, que casi es el 100% de ausencias, que estas comienzan generalmente, al momento de presentar el certificado médico a la Empresa constatando su estado, así que aquí es absoluto el porcentaje de perdida para la Empresa, por cada trabajadora, y más los costos ocultos.

Por lo tanto, ambos motivos de ausencias, generan grandes pérdidas para la Cía., no solo de pagarle el día al momento de presentarnos el certificado médico por enfermedad de la trabajadora o por cuidado de familiar enfermo (reconocido por el CCT de la actividad aplicable a las mismas), sino la pérdida de productividad y otros costos ocultos, como por ejemplo la labor de RRHH de ocuparse de enviar médico a domicilio en caso de enfermedad del hijo de la trabajadora, el costo que conlleva la contratación de este servicio, el pago de horas extras a otra operaria para que llegue el Sector con en el nivel de producción programado, etc.

Veamos algunos números, para saber aproximadamente de cuanto ha sido la pérdida mensual para la Empresa sobre el nivel de ausentismo dado sobre el grupo de trabajadoras embarazadas, cual es el más impactante a nivel económico:

**Costo directo semestral de enfermedad operaria cursando embarazo**

| Costos laborales directos               | Base (\$/%)  | Totales       |
|-----------------------------------------|--------------|---------------|
|                                         |              |               |
| <b>Salario Bruto mensual</b>            |              | \$ 7.332,00   |
| <b>Contribuciones Patronales</b>        | <b>23%</b>   | \$ 1.686,36   |
| <b>Contribución convencional</b>        | <b>\$ 95</b> | \$ 95,00      |
| <b>Seguros (Vida, ART, Sep.)</b>        | <b>9%</b>    | \$ 659,88     |
|                                         |              |               |
| <b>Costo laboral directo total</b>      |              | \$ 9.773,24   |
| <b>Multiplicado por 6 meses</b>         | <b>6</b>     | \$ 58.639,44  |
| <b>Multiplicado por cant. Operarias</b> | <b>4</b>     | \$ 234.557,76 |
|                                         |              |               |
| <b>Multiplicado por reemplazos</b>      | <b>4</b>     | \$ 469.115,52 |
|                                         |              |               |
| <b>Costo laboral directo total</b>      |              | \$ 469.115,52 |

Este cálculo a pesar de ser muy básico, deja expuesto las grandes pérdidas que tuvo que soportar Pharma Line en dicho semestre, el monto es aún más alto, ya que no se tomó en cuenta el cálculo de antigüedad de las empleadas como tampoco los costos laborales indirectos por ej. , envío de medico a domicilio para control de reposo, búsqueda y selección de reemplazos, exámenes preocupacionales, preparación de legajos, retribución horas hombre (horas dedicadas) para el sector de Administración de Personal, Seguridad e Higiene, Garantía de calidad, Jefe de Sector, quienes intervienen en el proceso de inducción, entre otros.

Por otro lado, si bien las ausencias por Art. 32 no generan altos costos como el caso precedente, y por más que el valor sea compartido con FATSA en partes iguales, provoca dentro del sector la intempestiva reprogramación de tareas, el pago de horas extras del personal que cubre la ausencia, reduciendo de este modo el nivel de productividad de la Empresa, ya que el recurso humano que genera la producción termina siendo más costoso, reduciéndose así, de acuerdo al Marxismo, la plusvalía.

### B.3 LA EDAD DE LA MUJER DEL SECTOR DE ACONDICIONAMIENTO Y SUS NECESIDADES EN PHARMA LINE

Como ya dijimos, en la presente investigación, se analizará las distintas necesidades que se plantean en la mujer, en sus distintas etapas de vida personal y que repercuten en su vida laboral, algunas de sus necesidades pueden llegar a provocar situaciones y/o relaciones de fricción al interior de la Organización, por lo tanto, la Empresa, debe detectar estas señales y tratar de darle una solución, a fin de velar por la armonía interna y alcanzar los objetivos planteados.

A nuestra Empresa como en la mayoría de las Organizaciones, se le presenta determinadas situaciones de difícil solución, en nuestro caso, unos de los problemas más complicados con el personal, hoy en día, que tiene que enfrentar Pharma Line, son los siguientes:

- ***“Los altos índices de ausencia que presentan las mujeres con hijos de hasta 5 años de edad y por enfermedad prolongada durante la etapa gestacional, donde la mayoría de las mismas, tienen una edad entre 26 a 35 en el sector de producción, denominado Acondicionamiento”***

Esta demás en decir, que los hombres también presentan muchas veces altos índices de ausencia laboral, sus ausencias totales o parciales aluden a enfermedades, tramites personales y en menor medida a problemas o enfermedades de familiares, éstos últimos, son el principal motivo de altos niveles de ausentismo que presentan las mujeres en nuestra Empresa, conllevando, importantes pérdidas económicas para la Organización.

En línea con lo anterior, a continuación, vamos hacer una breve descripción sobre los niveles de ausencias y distintas motivaciones que encuentran las empleadas de Pharma Line según rango etario.

#### ***B.3.1 Motivos de ausencia de las mujeres en Pharma Line según edad***

**De 18 a 25 años:** bajo nivel de ausentismo, las ausencias totales o parciales son generadas por enfermedades inculpables o trámites personales. Este rango etario de mujeres posee un alto nivel de motivación, ya que para sus edades, perciben un salario alto, fin de semanas libres, la posibilidad de realizar horas extras y excelente clima laboral.

**De 26 a 35 años:** alto nivel de ausentismo de trabajadoras con hijos menores o que se encuentran cursando embarazo, ausencias por enfermedad, cuidado de familiar enfermo, cuidado de hijo ante ausencia imprevista de la persona que se encarga, por lo expuesto, aparentemente su compromiso y motivación hacia con la Empresa se encuentra debilitado.

**De 36 a 50 años:** bajo nivel de ausentismo, las ausencias parciales o totales son generadas por enfermedades inculpables, trámites personales, asistencia acto escolar del hijo, y en mayor medida, cuidado de familiar enfermo y cuidado de hijo por ausencia de niñera o persona responsable. Este rango etario posee un alto nivel de motivación, debido a que en épocas de crisis hasta la fecha, han tenido estabilidad laboral, esto se da, por el tipo de actividad que desarrolla la Empresa, donde se genera nichos más cautivos en el mercado, esto se debe a que las personas en épocas de crisis o benevolentes siempre se enferman por distintas causas, por lo tanto, el nivel de venta nunca decae abruptamente, pero además, el tipo de cultura Paternalista que predomina en la empresa a nivel general, genera decisiones en la cúpula, ante tiempos de crisis, que se basan en ajustar rotundamente los costos antes de reducir la nómina a través de despidos, provocando en la dotación un alto nivel de motivación y lealtad hacia la Compañía.

**Más de 50 años:** bajo nivel de ausentismo, las ausencias parciales o totales son generadas por enfermedades inculpables más prolongadas (hernia de disco, túnel carpiano, contracturas, etc.), trámites personales (poca frecuencia). Este rango etario posee las mismas motivaciones que el

precedente y cuando la mujer le llega el momento de jubilarse, muchas optan por trabajar hasta los 65 años y otras se retiran con una gran sonrisa de agradecimiento y lágrimas por la partida definitiva de la Organización, quedando demostrado el excelente clima laboral que promueve y vela la Empresa en mantener.

### B.3.2 Descripción del problema "Ausencias reiteradas o prolongadas de mujeres" y soluciones intentadas

- ***"Los altos índices de ausencia que presentan las mujeres con hijos de hasta 5 años de edad y por enfermedad prolongada durante la etapa gestacional, donde la mayoría de las mismas, tienen una edad entre 26 a 35 en el sector de producción, denominado Acondicionamiento"***

Este grupo conformado por 15 mujeres, comparten características similares, ya que todas además de tener un alto índice de ausentismo mensual, tienen hijos menores de hasta 5 años de edad aproximadamente y sus edades van, generalmente, desde los 26 a los 35 años, cabe aclarar, que el sector Acondicionamiento, es el único sector constituido mayoritariamente por mujeres, en segundo lugar le sigue el sector de Administración y el resto de los sectores predominan en forma total o mayoritaria el personal de sexo masculino.

#### Los motivos de ausencia que presentan las mismas, son los siguientes:

- ⊕ **enfermedades inculpables**, como por ejemplo gripes que pueden llegar a durar el reposo toda la semana, también otras enfermedades que se dan de manera reiteradas son: gastroenterocolitis, intoxicación, contracturas.
- ⊕ **embarazo** (certificado médico con amenaza de aborto desde la semana posterior que comunicó su embarazo a la Empresa ausentándose hasta el final de la licencia por maternidad)
- ⊕ **cuidado de familiar enfermo**, (el CCT SANIDAD 42/89, en su artículo 32, establece que en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de padres, hijos o cónyuges del trabajador, éste podrá solicitar por año, una licencia de hasta un máximo de 15 días para cuidar a su familiar, la remuneración correspondiente al lapso del permiso, será abonada en partes iguales por el sindicato y el empleador, para hacer efectivo el pago, se deberá presentar ante el sindicato y la Empresa el certificado médico que conste diagnóstico y período de reposo del familiar enfermo)
- ⊕ **ausencia de la persona que cuida al hijo de la trabajadora por distintas causas.**

#### B.3.2.1 ¿Cómo se maneja esta situación actualmente?

En cuanto a las **enfermedades inculpables de las trabajadoras**, en un primer lugar se comenzó a enviarle médicos a domicilio, cuando el profesional no las encontraba en su domicilio, obviamente, no se le justificaban los días, lo mismo ocurría, cuando el médico no encontraba consistencia entre el certificado que mostraba la empleada al ser atendida por su médico particular y el estado de salud al momento de revisarla, pero últimamente, esta herramienta de control ha dejado de funcionar, debido a problemas legales que tuvo la Empresa contratada de control médico domiciliario; hoy en día, si la persona que van a ver, tiene certificado médico ya no la revisan, solo constatan el reposo medico en

su domicilio, por lo tanto, no tenemos forma de control real. La misma modalidad toman el resto de las Empresas que brindan este servicio.

A partir de esto, se comenzó a citar a las empleadas para que se presentaran al consultorio médico de la Empresa, las mismas, al apersonarse con certificado, el médico de la Empresa, quien poseía muchos años de antigüedad y experiencia, muchas veces, no encontraba la patología grave que figuraba por escrito y terminaba aludiendo que le tenía que justificar de todos modos, por respeto profesional que hay entre los médicos, además de no querer tener problemas legales. Esta postura, se encuentra en concordancia con el pensamiento del médico actual, que ingresó en su reemplazo, a partir de Agosto del corriente año, ya que dice, que el profesional especializado que viene atendiendo a la paciente con su patología la conoce más, y por lo tanto, tiene más peso que el medico laboral.

En cuanto al **cuidado de hijo, padre y esposo enfermo (art.32 CCT 42/89)**, es un trámite que comienza cuando la trabajadora se reincorpora presentando los certificados médicos correspondientes, y luego de obtener una planilla confeccionada por RRHH, le solicita a los delegados que lo gestionen en el sindicato, para poder cobrar los días del permiso, los cuales la mitad lo abona el gremio, y la otra la Empresa, pero acá se presenta una cuestión, ya que muchas veces los certificados médicos es solo por fiebre del hijo u operación de microcirugías del esposo, y éstos, al momento de presentarlos al Sindicato son aceptados y muchas veces superan los 15 días establecidos en el CCT, RRHH ante esta situación, aún no ha hecho nada.

Luego se reciben llamados telefónicos de las trabajadoras informando que se van a ausentar al trabajo debido a que su niñera, madre, hermana, etc. no va a poder cuidarle al hijo, se le indaga si no tiene a otra persona para cuidarlo y rotundamente contestan que no. Se le descuenta el día por inasistencia laboral y se le solicita que por favor encuentre una solución a dicha situación, que busque un reemplazo, antes de que se repita el hecho.

Ante estas reiteradas ausencias, en la sección de Acondicionamiento, el jefe del sector comenzó a solicitar a su personal que hagan horas extras para llegar a cumplir con los objetivos de producción establecidos.

#### *B.3.2.2 Medidas de acción fallidas*

Ante estas situaciones, se tomaron algunas medidas de acción que no dieron resultados. En una primera instancia, se aumentó el premio por puntualidad significativamente a todo el personal, pero sobre este grupo de mujeres no tuvo efecto.

Luego, el año pasado, se procedió a despedir a dos operarias pertenecientes al grupo anterior, que faltaban reiteradamente por enfermedad y esto no generó cambios de conducta sobre este grupo actual en análisis, y peor aún, las operarias despedidas comenzaron a decirles a sus ex compañeros que les vino bien el despido, ya que sintieron que hicieron una inversión con la Empresa llevándose una considerada cantidad de dinero para iniciar un emprendimiento.

Por último, en cuanto a las inasistencias reiteradas, se pensó en despedir a algunas de las trabajadoras con causa, comenzando a sancionarla, luego suspenderla, pero ante la segunda suspensión con una de ellas, la operaria ya había ido a un abogado y comenzó a enviar Cartas Documentos a la Empresa, aludiendo hostigamiento, discriminación y además la desestimación de dichas sanciones, y la Empresa se vió acorralada, ya que no tiene políticas y procedimientos escritos firmados anualmente por los empleados sobre el cumplimiento de las normas internas, y además, como en casos anteriores, que tanto los delegados como el resto del personal se enteraron de la situación y lo comenzaron a seguir para ver como resultaba, a fin de ver si el desenlace terminaba siendo beneficioso para sus intereses y sacar provecho de esto o imitar la modalidad.

Además, la jurisprudencia de estos últimos años, más allá de que la Empresa demandada haya procedido, documentado y actuado con muchísima prolijidad en todos los pasos, la mayoría de las veces falla a favor del trabajador, el empleador tiene que tener mucha suerte para que el fallo sea a favor de su Compañía, y cuando corre con dicha suerte, el trabajador puede reclamar nuevamente, en segunda instancia, pudiendo ganar el litigio.

En caso que lo gane, se enteran casi todos los trabajadores de la Empresa, debido que el trabajador y los delegados lo comentan, deteriorando la imagen de la Empresa y dando lugar a la posibilidad que otros busquen reclamar lo mismo.

El sector de RRHH documenta todos los formularios completados y firmados por el trabajador cuando se ausenta o llega tarde al trabajo, además de llevar un registro en el fichero- reloj biométrico el cual es otro medio de prueba, que consta y resume a través de la ficha individual de la trabajadora, la voluntad incansable, que tiene de presentarse a trabajar, pero hoy en día, para la justicia todo esto no alcanza.

### **B.3.2.3 Indagando aquí y allá**

Se investigó en otras Empresas similares, si padecían de los mismos problemas, en cuanto a este grupo de mujeres, y en muchas de ellas efectivamente los tenían, encontrándose en nuestra misma situación o peor aún.

Además, se averiguó por internet y no hay mucho sobre la cuestión, pero lo poco que se leyó, la mayoría trataba al tema, en cierta manera, como una situación positiva y necesaria de la mujer, debido que aún sigue cumpliendo su rol de ama de casa, madre, educadora, etc. y el hombre muy poco cumple con el papel de padre de familia o asumir distribución de tareas, también, muchas madres son solteras y deben enfrentar la situación solas, pero casi nadie habla sobre los perjuicios que generan al interior de las Organizaciones en donde trabajan.

Lo que le pasa a las trabajadoras madres, desde el punto de vista humano, esto es totalmente comprensible, si no hay abuso por parte de ellas hacia la Empresa en la cual trabaja, pero sigue siendo un problema organizacional y una pérdida económica para las Compañías.

También, se le preguntó a los dos supervisores del sector para ver si tenían alguna información adicional que RRHH, tal vez, se le estaba escapando, y ellos nos informan el mismo resultado que obtuvimos con internet, que son madres primerizas y que quieren estar con sus hijos, que ellos tienen esposas que trabajan en otras Empresas y muchas veces se ausentan del trabajo porque no quieren dejar a sus hijos solos, pero no se ausentan tan frecuentemente como lo hacen las operarias del sector, agregando que los certificados médicos se consiguen, si se tiene algún contacto o conocido.

Se indagó al personal más antiguo del sector, para saber los intereses reales de este grupo de mujeres, y la respuesta ha sido muy similar a las anteriores, respondiéndonos que no tienen la cultura de trabajo incorporada, como la han tenido ellas en su momento, que tienen la mente en sus hijos, etc., etc. Y que las empleadas mismas, en el comedor de la Empresa, han reconocido que se ausentan al trabajo para estar con sus hijos. Muchas de ellas han dicho que no les importaba que la despidieran hasta dijeron, según nos comentaron, que la Empresa les haría un favor y otras dijeron que desearían trabajar menos días a la semana ya que no necesitan tanto el dinero, por último agregaron, que muchas se ven tentadas en tener hijos, ya que ven a éste grupo de mujeres que tiene total libertad de faltar fraudulentamente, no son sancionadas y encima cobran por los días caídos.



## II- METODOLOGÍA

### 2.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se trata de un estudio explicativo y de tipo cualitativo. Se intentarán comprobar las causas y efectos del problema planteado, que es el siguiente: ***"El avance en la evolución del marco regulatorio en la protección de los derechos de los trabajadores trajo como consecuencia un retroceso fáctico en la inserción al mercado laboral de mujeres en edad de procrear o con hijos pequeños, debido al abuso del goce de los derechos protectores de este grupo de mujeres."***

### 2.2 DESCRIPCIÓN DE LOS PARTICIPANTES

#### 2.2.1 Tamaño de la muestra

Se trabajó con un total de 55 mujeres embarazadas y/o con hijos menores a 5 años de edad, residentes de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de las zonas del Conurbano Bonaerense. Ellas ocupan puestos operativos en el sector de Acondicionamiento, en las empresas Pharma Line, Vinter Pharma, Elka Pharma, Buxter Pharma, Sot Pharma, Nisa Pharma, y otros tipos de puestos en Hospital Alcorta, Jack Games, Aguas Latinas y Zek autos.

##### 2.2.1.1 Composición estructura sector Acondicionamiento de Pharma Line

A continuación, se presenta la composición del Sector de Acondicionamiento desglosado, por un lado, por edad y tipo de carga de familia de operarias, y por otro, la diferencia en número entre dotación femenina y masculina del área.

| EDAD/ CARGA FAMILIA                           | Sector Acondicionamiento dentro CCT (*1) |                   |                  |                    |                              |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------|------------------|--------------------|------------------------------|
|                                               | Sin hijos                                | Cursando embarazo | con hijos <5años | con hijos ≥ 5 años | Ttl operarias por rango edad |
| De 18 a 25 años                               | 5                                        | 1                 | 1                | 0                  | 7                            |
| De 26 a 35 años                               | 6                                        | 3                 | 6                | 2                  | 17                           |
| De 36 a 50 años                               | 7                                        | 0                 | 4                | 5                  | 16                           |
| Más de 50 años                                | 1                                        | 0                 | 0                | 3                  | 4                            |
| <b>Total personal con o sin carga familia</b> | <b>19</b>                                | <b>4</b>          | <b>11</b>        | <b>10</b>          |                              |
| <b>Total mujeres del sector</b>               | <b>44</b>                                |                   |                  |                    |                              |
| <b>Total hombres del sector</b>               | <b>5</b>                                 |                   |                  |                    |                              |
| <b>Total personal del sector en CCT</b>       | <b>49</b>                                |                   |                  |                    |                              |

(\*1) Sector Acondicionamiento en donde opera línea de producción y trabajos manuales, para aquellas operarias con más de un hijo y de edades dispares, se procedió a contabilizar dando prioridad al hijo más pequeño que tenga.

De la lectura del cuadro, se desprende que de un total de 44 trabajadoras del Sector de Acondicionamiento, 15 se encuentran con hijos de hasta 5 años o en estado de gravidez, que representan un 34,09% del total, hay que señalar que de la población femenina comprendida en el rango etario de 18 a 35 años sin hijos hay 11 mujeres, que representan un 25% del total que potencialmente pueden ser madres, cuyo porcentaje puede ser mayor, si agregaríamos las mujeres aun fértiles del rango de 36 a 50 años.

Vale de decir, que si sumamos las trabajadoras que cumplen los requisitos para el estudio que son 15, más las 11 que potencialmente están en condiciones de concebir, nos encontramos con un total de 26 trabajadoras, que representan un 59,09% de total de las operarias del sector, con el consiguiente impacto en los índices de ausentismo.

Hay que destacar, que la población total es de 49 personas, en la cual, hay solo 5 varones, representando un 10,20% del total del sector.

GRAFICO A

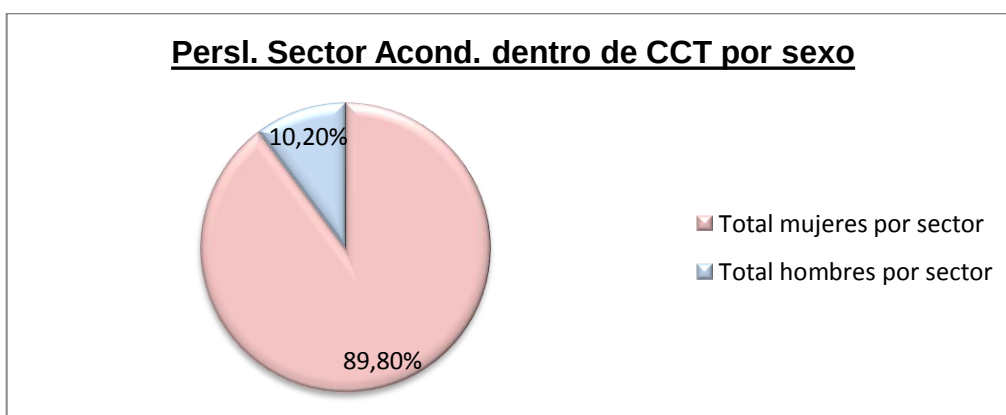
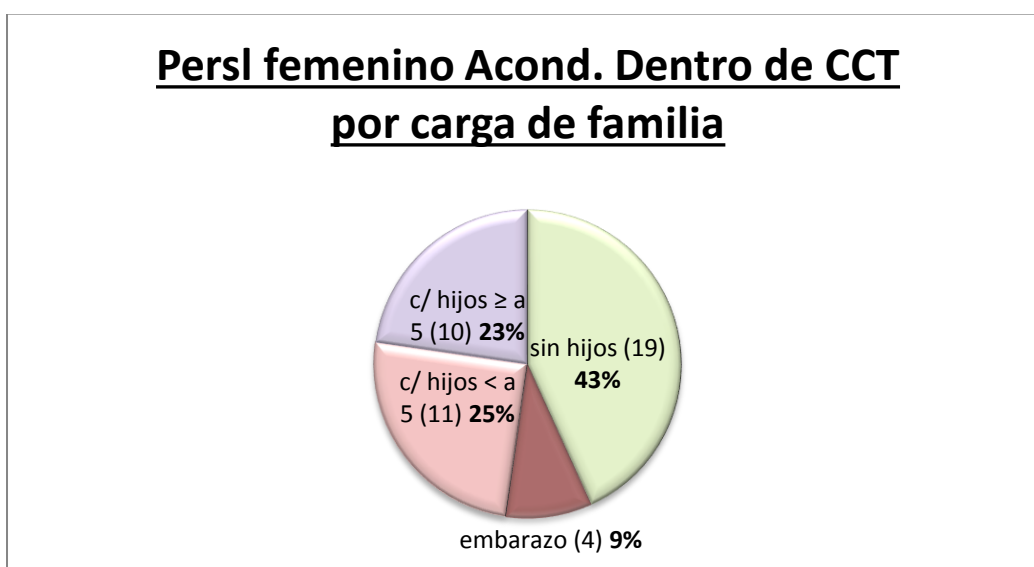


GRAFICO B



Al analizar el gráfico 1, podemos observar que en el sector de Acondicionamiento, hay un gran predominio de mujeres de casi el 90%, con respecto a los hombres, a diferencia en el sector administrativo, en cuanto al personal fuera de convenio (grafico 3), que predominan los hombres (74%).

A partir de esta inferencia, se puede observar con mayor nitidez, que en esta industria, la división por sexo de los trabajos manuales y jerárquicos.

Tal vez, porque históricamente a la mujer se la ha considerado con ciertas cualidades que el hombre, se cree, carece, como la prolijidad, orden, paciencia, detalle, agudeza visual, actitud de servicio y predisposición para obedecer órdenes, cuyas categorías laborales son generalmente cargos inferiores como los de secretaria, asistente, recepcionista, operaria, etc. quedando de este modo, institucionalizado en el historial laboral femenino, dichos cargos.

### 2.2.1.2 Composición de la muestra de industrias farmacéuticas en general

| Características de Empresas participantes y Pharma Line S.A. |                    |                                        |                   |                          |                                   |                            |                                         |                                             |                         |
|--------------------------------------------------------------|--------------------|----------------------------------------|-------------------|--------------------------|-----------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|
| Empresas de la misma actividad                               | Origen del Capital | Zona geográfica principal en Argentina | Tamaño y dotación | Dotación sector Acondic. | Dotación sector Acondic. femenino | Edad promedio trabajadoras | Cantidad trabajadoras cursando embarazo | Cantidad de trabajadoras con hijos ≤ 5 años | Cantidad de encuestadas |
| Pharma Line S.A.                                             | Nacional           | Buenos Aires                           | Grande/ 390       | 49                       | 44                                | 37                         | 4                                       | 11                                          | 9                       |
| Vinter Pharma S.A.                                           | Nacional           | Buenos Aires                           | Pequeña/ 40       | 3                        | 2                                 | 34                         | 0                                       | 1                                           | 1                       |
| Elka Pharma S.A.                                             | Nacional           | C.A.B.A                                | Grande/ 880       | 82                       | 37                                | 40                         | 1                                       | 8                                           | No permitido            |
| Sott Pharma S.A.                                             | Extranjero         | C.A.B.A                                | Grande/ 195       | 37                       | 13                                | 45                         | 1                                       | 3                                           | 3                       |
| Nisa Pharma S.A.                                             | Extranjero         | Buenos Aires                           | Grande/150 (*)    | 70                       | 10                                | 40                         | 1                                       | 2                                           | No permitido            |
| Buxter Pharma S.A.                                           | Extranjero         | Buenos Aires                           | Grande/ 2000      | 230                      | 92                                | 39                         | 5                                       | 43                                          | No permitido            |

De la comparación de la composición por sexo en la Empresa analizada en relación a otras de la misma especialidad, se desprende lo siguiente, la Empresa Pharma Line tiene una dotación total de 49 operarios en el sector, de los cuales 44 son mujeres, representando un 89,80%.

La Empresa Vinter Pharma de una dotación del sector de 3 operarios, 2 son mujeres, es decir el 66,66%, la Empresa Elea de una dotación de 82 trabajadores, 37 son mujeres y representan el 45,12%, la Empresa Sott de una dotación de 37 operarios, 13 son de sexo femenino, es decir el 35,13%, la Compañía Nisa Pharma cuenta con una dotación en el sector administrativo de 70 empleados, de los cuales 10 son mujeres, representando estas el 14,28% y por último en Buxter Pharma el sector de Envasamiento se encuentra constituido por 230 trabajadores, cuales 92 son de sexo femenino, conformando el 40% del área.

Se puede apreciar que la Empresa que se ha tomado como objeto de investigación, está compuesta en su mayoría por trabajadoras mujeres en el área de Acondicionamiento, siendo el mayor porcentaje en comparación con las otras Empresas de la misma actividad, y en oposición, el valor más bajo esta dada por la Empresa Nisa Pharma en donde la población femenina en el sector de Acondicionamiento

es 0% y en el único sector de esa Organización que se encuentra cubierto por personal femenino es en Administración que representa tan solo el 14,28%.

Ante la pregunta al responsable de RRHH de la Empresa, si la nula población femenina en un sector que tradicionalmente está compuesto por mujeres se debía algún motivo en particular, el responsable respondió "que era parte de la estrategia de la Empresa, algunos motivos eran no mezclar hombres con mujeres, los puestos son muy especializados y los conocimientos técnicos por lo general poseen los hombres y las mujeres se ausentan más cuando son madres".

Al respecto, si bien se profundizará en la parte de la conclusión, se puede inferir como hipótesis, que algunas Empresas para mitigar la tasa de ausentismo originada por embarazo o cuidados de hijos a cargo, por parte de las mujeres, han decidido modificar la política de contratación incorporando empleados varones, con lo cual, nos encontraríamos de comprobarse dicha hipótesis ante casos de discriminación, dado que, al no poder bajar los índices de ausentismo por estos motivos prefieren contratar a hombres, si bien es preciso señalar que los funcionarios del área de personal ante la pregunta de los motivos por los cuales hay mayor composición de hombres respondieron muchos de ellos con evasivas y es un tema del cual se prefiere no hablar.

Al respecto y en relación a lo anterior, se puede mencionar el caso de las heladerías Freddo, que como consecuencia de un fallo del 2002 de la Cámara Nacional en lo Civil, que manifestó que la Empresa discriminaba al sexo femenino, limitándose a contratar solo varones, y por lo tanto, estableció la obligatoriedad de la Organización de contratar a personal femenino, ya que ha diciembre de 1999 tenía 646 varones y tan solo 35 mujeres.

La Empresa había justificado la contratación de hombres por el tipo de tareas que debían realizar, como limpiar el local, levantar baldes de helados de 10kg, trabajar hasta la madrugada, entre otros motivos, argumentos descalificados por los jueces aduciendo "prejuicios sobre el sexo débil", reconociendo a la mujer con la plena capacidad de realizar todo tipo de contratos, según establecido por el art. 172 de la LCT y reconociendo el derecho de la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato, establecido en la LCT en el capítulo "De la formación profesional"

Este fallo también se sustentó en el Art. 17 de la LCT, que trata sobre la prohibición de toda forma de discriminación entre trabajadores en cuanto sexo, edad, religión, nacionalidad, gremial o político; además, se encuentra apoyado por Tratados Internacionales, sentencias extranjeras y normas Constitucionales.

Por otra parte, otra dificultad con la que nos encontramos, es que las Empresas Nisa, Buxter y Elka Pharma S.A. por cuestiones de confidencialidad no quisieron aportar los contactos para hacer las encuestas.

La edad es una variable importante a tener en cuenta en el personal femenino, puesto que la misma, condiciona el periodo de fertilidad en que las mujeres deciden engendrar hijos e iniciar la maternidad, al respecto, la edad promedio de Pharma Line del sector de Acondicionamiento es de 37 años siendo la edad promedio de las mujeres que participaron del estudio de 33 años, constituyendo una población joven y que explica por qué el 35% del total de las mujeres del sector se encuentran comprendida en el estudio, a lo cual, debe agregarse un 25% que potencialmente están en condiciones de incorporarse al mismo, por encontrarse en un rango etario fértil.

Dada la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, nos enfrentamos a que estas presentan en promedio un nivel etario menor a los 40 años lo que las ubica en el periodo de fertilidad,

y ante las decisiones de tener hijos, las mismas deben compatibilizar su rol laboral con el de madres. Ante esto, las Empresas se encuentran con que aumenta la tasa de ausentismo como consecuencia del estado de gravidez o de los días que se piden para cuidar a sus hijos. En los datos analizados en la Empresa objeto de estudio, el relevamiento muestra el marcado incremento de la tasa de ausentismo, resta establecer si el mismo, se da también en otras Empresas de la misma actividad y de otros ramos, y al respecto, nos encontramos con dos patrones diferenciados.

En las Instituciones de tipo estatal, como el Hospital, la Empresa de Aguas Latinas, las ausencias por los motivos antes mencionados son altas, y Pharma Line Empresa de capital Nacional de tipo Paternalista tiene un comportamiento similar, en cambio, en Sot Pharma subsidiaria de una gran Empresa de capital Nacional con management moderno la tasa de ausentismo es marcadamente menor, de esto se desprende, que la misma depende en parte, de la política de RRHH que diseñan las Empresas.

### 2.2.1.3 Composición de la muestra de otros rubros de actividad

Por lo anteriormente aclarado, a continuación también presentaremos Empresas de otros rubros de actividad.

| Características de Empresas participantes y Pharma Line S.A. |                       |                    |                                        |                   |                           |                                    |                            |                                         |                                             |                         |
|--------------------------------------------------------------|-----------------------|--------------------|----------------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------------------|----------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|
| Empresas de otras ramas de actividad                         | Actividades           | Origen del Capital | Zona geográfica principal en Argentina | Tamaño y dotación | Dotación sector Operativo | Dotación sector Operativo femenino | Edad promedio trabajadoras | Cantidad trabajadoras cursando embarazo | Cantidad de trabajadoras con hijos ≤ 5 años | Cantidad de encuestadas |
| Jack Games S.A.                                              | Juegos de azar        | Mixto              | C.A.B.A.                               | Grande/ 2300      | 400                       | 230                                | 31                         | 10                                      | 130                                         | 20                      |
| Aguas Latinas S.A.                                           | Provision de agua     | Estatal            | Buenos Aires                           | Grande/ 2150      | 370                       | 160                                | 37                         | 10                                      | 120                                         | 15                      |
| Hospital Alcorta                                             | Atencion Hospitalaria | Estatal            | C.A.B.A.                               | Grande/ 900       | 20                        | 18                                 | 43                         | 2                                       | 7                                           | 8                       |
| Zek Autos S.A.                                               | Industria automotriz  | Extranjero         | Buenos Aires                           | Grande/ 1600      | 110                       | 22                                 | 28                         | 4                                       | 15                                          | No permitido            |

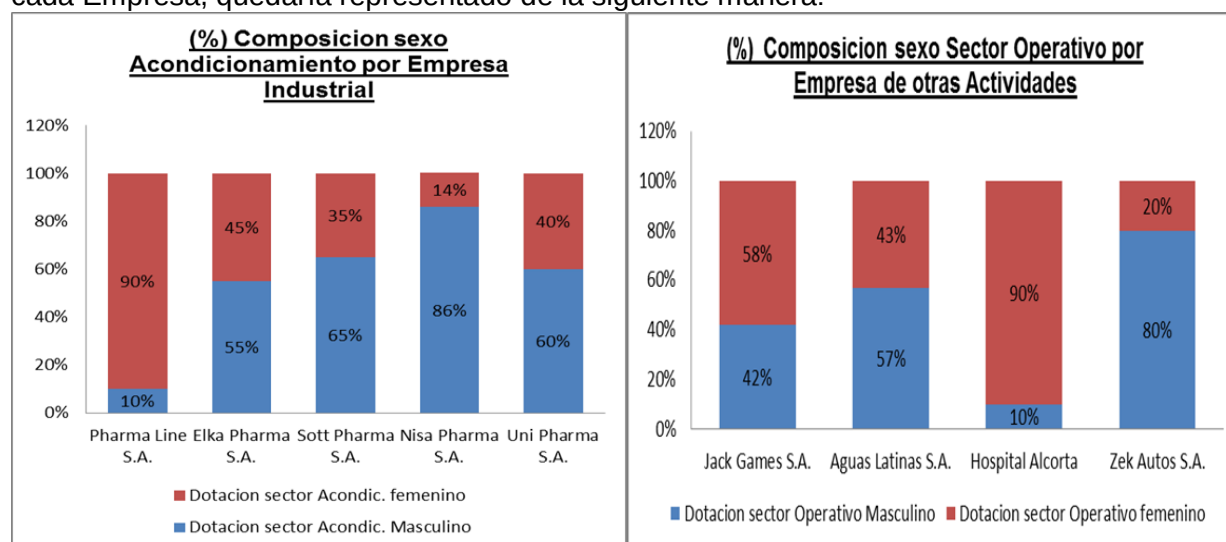
Con el objetivo de efectuar un análisis comparativo con Empresas de otro rubro, se entrevistó a 4 Compañías para establecer similitudes y diferencias en relación al objeto de estudio, para ello, se tomó a la Empresa Jack Games S.A. dedicada a juegos de azar, cita en C.A.B.A., la Empresa Aguas Latinas S.A. proveedora de agua potable y sistemas cloacales en el Conurbano Bonaerense, al Hospital Alcorta que provee atención hospitalaria ubicada en C.A.B.A. y Zek Autos S.A. cuya actividad es la Industria Automotriz, situada en el Conurbano Bonaerense.

De la comparación de la composición por sexo en la Empresa Pharma Line S.A. en relación a otras de otras especialidades, se desprende lo siguiente: la Empresa Pharma Line tiene una dotación total de 49 operarios en el sector, de los cuales 44 son mujeres, representando un 89,80%.

La Empresa Jack Games cuenta con una dotación del sector de juegos de 400 empleados, 230 son mujeres, es decir el 57,50%, la Empresa Aguas Latinas de una dotación del área comercial de 370 trabajadores, 160 son mujeres y representan el 43,24%, en el Hospital Alcorta de una dotación del sector Laboratorio de 20 empleados, 18 son de sexo femenino, es decir el 90,00%, y por último, la Compañía Zek Autos S.A. cuenta con una dotación en el sector de Soldadura y estampado de 110 operarios, de los cuales 22 son mujeres, representando estas el 20,00%.

La Empresa que más número de mujeres posee en el sector de estudio, es en el Hospital Alcorta cuyo porcentaje de representación del sexo femenino dentro del área es del 90%, y en oposición, el valor más bajo, está dada por la Empresa Zek Autos en donde la población femenina en el sector de Acondicionamiento es del 20%. El resto de las Empresas se encuentran en un porcentaje menor en relación al porcentaje obtenido en Pharma Line S.A.

En resumen, sobre la cantidad de mujeres contratadas en los sectores de estudio, seleccionados por cada Empresa, quedaría representado de la siguiente manera:



Se puede apreciar, que en la Empresa Pharma Line, en el sector de Acondicionamiento, hay un predominio de operarias mujeres a diferencia de otras Empresas de la misma actividad, y en comparación con otras Compañías de otras ramas, Pharma Line S.A., tiene un predominio similar al Hospital público; y en el análisis del resto de las Empresas, hay una supremacía de hombres en las Compañías de la misma rama, además, se puede observar la tendencia a contratar menos mujeres por parte de estas Organizaciones y como algunas de otro tipo de actividad como Aguas Latinas y Zek Autos.

Si bien no se puede hacer una conjetura con certeza, es altamente probable que el motivo de la preeminencia hacia los varones, se deba a que se busca disminuir el ausentismo en ocasión de embarazo o familiar enfermo.

En las secciones de análisis de Encuestas y Entrevistas, se darán detalles más pormenorizados de cada una de las Instituciones, siendo lo recientemente expuesto, una mera presentación de las mismas, por cuestiones de representatividad, en los gráficos precedentemente expuestos, no se ha tomado en cuenta la Empresa Vinter Pharma S.A., debido a que presenta una sola trabajadora en la muestra, por lo cual, no la hace representativa en este punto a los fines del estudio.

### 2.3 Instrumentos de medición

Para el estudio empírico se aplicaron dos técnicas diferentes para la evaluación. Por un lado, se confeccionó un cuestionario con preguntas abiertas y cerradas para el personal operativo cursando un embarazo o con hijos menores a 5 años de edad (ver ANEXO A). El segundo instrumento de medición usado es una entrevista semidirigida al personal de RRHH, diseñado por esta autora, de las empresas que conforman la muestra con fines de aportar la mirada empresarial a esta investigación (ver ANEXO



B). Adicionalmente, se consultó a especialistas en el área de la Medicina Laboral y de Seguridad e Higiene para obtener información sobre la problemática, a partir de una consigna disparadora (ver ANEXO C).

## 2. 4 Procedimiento

Para la recolección de los datos se siguieron los siguientes pasos:

- Contacto telefónico y/o personal con la muestra seleccionada para explicar los objetivos del trabajo y enfatizar sobre el valor de su participación.
- Aplicación del cuestionario (Anexo A), en formato encuesta telefónica, al grupo de la muestra, que luego por cuestiones de generar mayor confianza para obtener mayor cantidad de datos, se realizó la encuesta en forma personal.
- Entrevista con responsables de RRHH de la institución para explicarle los objetivos del trabajo y solicitar su autorización para recoger los datos entre su personal. Asimismo, se aplicó la entrevista semidirigida (Anexo B) para indagar sobre la problemática del estudio desde la mirada de cada empresa.
- Entrevista con Médicos laborales y profesionales de Seguridad e Higiene, aplicando una entrevista semidirigida (Anexo C), a partir de una consigna disparadora a fin de obtener datos relevantes sobre el tema en cuestión.
- Procesamiento de los datos obtenidos de los Anexos A y B (valoración cuanti y cualitativa), en cuanto a los resultados sobre el Anexo C (valoración cualitativa).

Para profundizar más en el tema, se entrevistó a otras Empresas y se les hizo encuestas telefónicas o personales a sus empleados sobre el tema, lo cual, no ha sido tarea fácil, ya que desde el punto de vista de la Empresa, a las personas que se entrevistaron de RRHH, generalmente, se vieron afectadas con el tema, porque ven la enfermedad de mujeres embarazadas como un asunto tabú y álgido, íntimo de su Organización, y en algunos entrevistados se percibió que actuaban a la defensiva informando que su Empresa no tenían este problema cuando sus trabajadoras encuestadas lo reconocían, y no querían participar de la Entrevista como tampoco facilitar datos de sus empleadas para ser encuestadas confidencialmente, tal vez, sentían que era un problema que los dejaban expuestos por no poder resolverlo, y del otro extremo, muchas Empresas no se veían muy afectadas con la problemática ya que han reconocido en negociar con la Comisión Interna, para que ésta no interfiera, o directamente despedir al personal, éste último caso, suele suceder en las grandes Compañías.

Durante la búsqueda de personas para suministrarle el formulario de la encuesta, se decidió acceder a las mismas, a través de llamados telefónicos, previo contactos con un informante clave que nos facilitaba el número telefónico; nos encontramos con la dificultad que ante nuestros llamados, las potenciales entrevistadas respondían con evasivas o directamente cortaban la comunicación, ante eso, se tomó la decisión de abordarlas en forma personal a través de la presentación de un contacto, que generalmente, era una compañera de tareas de la misma, y que nos permitía generar un clima de mayor confianza.

### III- PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación vamos a presentar de manera tabulada y gráfica las entrevista a Empresas y las encuestas a las trabajadoras de las mismas, incluyendo Pharma Line, con el objetivo de comparar puntos de vista y modos de procedimiento, entre otras variables, al tratar las problemáticas referentes, es importante aclarar, que se le solicitó a las Empresas de la misma actividad que Pharma Line que tomen al personal del sector de Acondicionamiento, y sobre las otras Empresas, dedicadas a rubros diferentes, se les solicitó que tomen los puestos más rasos u operativos, constituidos mayoritariamente por mujeres y que sean con nivel de estudios requeridos para el puesto de Terciario y/o secundario.

Para contabilizar la cantidad de trabajadoras por unidad, se dio prioridad al hijo más pequeño o embarazo en caso de que se encuentren en estado de gravidez y a la vez que tenga 1 hijo o más.

#### 3.1 Análisis de encuestas: Datos sociodemográficos

*Laboratorio Pharma Line S.A.*

*Sector y puesto analizado: Acondicionamiento, Operaria*

*Cant. de participantes: 9*

*Datos filiatorios*

| Edad promedio Participantes | Zona Residencia      | Estado Civil  | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa  | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|
| 33                          | Conurbano Bonaerense | 9 Casada      | 4 Primario         | Menor a 5 años      | 2 Cursando embarazo s/hijos |
|                             | C.A.B.A.             | 0 Concubinato | 3 Secundario       | 9 Entre 5 a 10 años | 3 Cursando embarazo c/hijos |
|                             |                      | Soltera       | 2 Terciario        | Mayor a 10 años     | 4 Hijos                     |
|                             |                      |               | Universitario      |                     |                             |
|                             |                      |               | Posgrado/ Maestría |                     |                             |

Pharma Line S.A., se dedica a la Elaboración de productos medicinales, cuenta con una dotación total de 390 empleados, de los cuales 49 pertenecen al sector de Acondicionamiento.

El área de Acondicionamiento se encuentra conformado por 5 varones y 44 mujeres, representando estas últimas el 89,79% de la dotación total del sector, que dentro de este porcentaje se desprende que el 34,09% está constituido por mujeres cursando embarazo (4) y madres de niños de hasta 5 años de edad inclusive (11).

Por lo tanto, una de cada tres trabajadoras del sector es objeto de estudio (15), de las cuales 9 participaron de la encuesta.

Si también contásemos a los varones, este grupo de mujeres representarían el 30,61% de la dotación total del sector, o sea, casi la tercera parte del sector.

La edad promedio de las trabajadoras del sector es de 37 años y de las encuestadas de 33, con lo cual no se observa demasiada diferencia entre la población sujeta al análisis y el resto de las trabajadoras del sector. Otra observación que se puede hacer, en relación al total de operarias tiene que ver que

con el promedio de edad general 37 años las sitúa en la etapa fértil de procreación, y por ende, se puede inferir que algunas que no entraron dentro de los requisitos para integrar la categoría de análisis, tienen el potencial de formar parte de la misma, dado que el 34,09% forman parte de la dimensión objeto del estudio.

El total de las trabajadoras de Pharma Line S.A. viven en el Conurbano Bonaerense, todas poseen mínimo nivel de estudio secundario ya que es requerido al momento de seleccionar el perfil para el puesto, la mayoría de ellas, tienen más de 5 años de antigüedad, quedando de este modo expuesto, la estabilidad laboral que otorga la Empresa.

### **Laboratorio Sott Pharma S.A.**

**Sector y puesto analizado: Acondicionamiento, Operaria**

**Cant. de participantes: 3**

| Edad promedio Participantes | Zona Residencia      | Estado Civil  | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa  | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|
| 32                          | Conurbano Bonaerense | 1 Casada      | 1 Primario         | Menor a 5 años      | 1 Cursando embarazo s/hijos |
|                             | C.A.B.A.             | 2 Concubinato | 2 Secundario       | 3 Entre 5 a 10 años | 2 Cursando embarazo c/hijos |
|                             |                      | Soltera       | Terciario          | Mayor a 10 años     | Hijos                       |
|                             |                      |               | Universitario      |                     |                             |
|                             |                      |               | Posgrado/ Maestría |                     |                             |

Este Laboratorio, dedicado a la elaboración de productos medicinales, se encuentra ubicado en C.A.B.A., por lo tanto, muchos de sus empleados viven allí, si bien esta Empresa tiene una dotación total de casi 200 empleados, el sector de Acondicionamiento está conformado mayoritariamente por hombres que conforman una población de 24 sobre un total de 37 trabajadores, de esto se desprende que la población femenina representa el 35,13%, reduciéndose así, el número de empleadas que aportan a la presente investigación, ya que solo una de dicho sector se encuentra embarazada y solo 3 cobran guardería, o sea, que tienen hijos de hasta 5 años de edad, además, el promedio de edad femenino del sector es de 45 años, por lo tanto, hay muchas mujeres que se encuentran por encima de los 40 años de edad, fuera o en proceso de salida de la etapa de fertilidad, por otro lado, la edad promedio de las entrevistadas es de 32 años de edad.

De esto se desprende que del total de mujeres que son 13, hay 4 que reúnen los requisitos para la encuesta y que representan el 30,76% de la población femenina, de las cuales 3 participaron de la misma.

Se aprecia un predominio masculino en la composición del sector y que del total de mujeres casi la tercera parte se encuentran con hijos menores o iguales a 5 años o embarazadas, lo cual, es un dato significativamente alto y que podría explicar que la Empresa prefiera contratar hombres para el sector.

### **Laboratorio Vinter S.A.**

**Sector y puesto analizado: Acondicionamiento, Operaria**

**Cant. de participantes: 1**

| Edad Participante | Zona Residencia      | Estado Civil | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa  | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-------------------|----------------------|--------------|--------------------|---------------------|-----------------------------|
| 24                | Conurbano Bonaerense | 1 Casada     | Primario           | Menor a 5 años      | Cursando embarazo s/hijos   |
|                   | C.A.B.A.             | Concubinato  | 1 Secundario       | 1 Entre 5 a 10 años | 1 Cursando embarazo c/hijos |
|                   |                      | Soltera      | Terciario          | Mayor a 10 años     | Hijos                       |
|                   |                      |              | Universitario      |                     |                             |
|                   |                      |              | Posgrado/ Maestría |                     |                             |

Esta pequeña Empresa, dedicada a la elaboración de productos medicinales, tiene una dotación total de 40 empleados, el sector de Acondicionamiento está compuesto por tan solo 3 trabajadores, de los cuales 2 de ellos son de sexo femenino, una operaria de 44 años y otra de 24 años de edad, donde ésta última, se encuentra embarazada.

Si bien este Laboratorio es muy pequeño y solo tenemos a una persona que cumple con el análisis de la Tesina, se consideró conveniente incluirlo al presente trabajo, por considerar que puede aportar algún dato adicional que otras Empresas tal vez no presenten.

De acuerdo a lo analizado anteriormente, podemos decir que el total de la población femenina del sector, está compuesta por 2 mujeres de un total de 3 representando el 66,66% del sector, y de las 2 mujeres, una reúne los requisitos para efectuarle la encuesta, es decir, el 50% del total de la población femenina.

La edad de la participante es de 24 años, mientras que el promedio etario del sector femenino es de 34 años, lo cual representa un grupo dentro de todo joven.

Si bien la muestra, abarca tan solo un caso, los datos obtenidos están en línea con el de otras Empresas.

### **Aguas Latinas S.A.**

**Sector y puesto analizado: Comercial, Empleada administrativa**

**Cant. de participantes: 15**

| Edad promedio Participantes | Zona Residencia      | Estado Civil  | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa   | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 33                          | Conurbano Bonaerense | 14 Casada     | 6 Primario         | 1 Menor a 5 años     | 1 Cursando embarazo s/hijos |
|                             | C.A.B.A.             | 1 Concubinato | 6 Secundario       | 13 Entre 5 a 10 años | 5 Cursando embarazo c/hijos |
|                             |                      | Soltera       | 2 Terciario        | 1 Mayor a 10 años    | 9 Hijos                     |
|                             |                      | Divorciada    | 1 Universitario    |                      |                             |
|                             |                      |               | Posgrado/ Maestría |                      |                             |

Aguas Latinas S.A., está dedicada a proveer agua potable y servicios cloacales, esta Empresa le pertenece al Gobierno Provincial, pero también con una mínima participación, al Sindicato que encuadra a sus trabajadores, por lo tanto, hay una fuerte presencia del mismo, inclusive tienen puestos dentro del área de RRHH.

Aguas Latinas S.A. tiene una dotación total de más de 2100 empleados distribuidos en todo el país, el personal de estudio elegido ha sido las empleadas administrativas del área Comercial, ya que los sectores operativos están constituidos 100% por hombres.

El sector Comercial se encuentra conformado por 370 trabajadores, de los cuales 160 son mujeres, o sea, el personal femenino para éste puesto representa un 43,24% de la dotación total del sector, dentro de este porcentaje se encuentran 10 empleadas cursando embarazo y 120 empleadas madres de hijos de hasta 5 años de edad, lo que representan el 81,25% de la población femenina del sector, o sea, que 4 de cada 5 empleadas de este sector, se encuentran dentro del foco de investigación.

De estas 130 empleadas 15 participaron de la encuesta. La edad promedio del total de trabajadoras del sector es de 37 años y de las encuestadas es de 33, de este modo, se observa lo mismo que en otras Empresas, como por ejemplo en Pharma Line S.A., en donde el promedio general de las trabajadoras a nivel etario las ubica en su potencial fértil, lo que debe agregarse que continua la tendencia en relación al total general que abarca a que mínimamente 1 de cada 3 trabajadoras estén dentro de los requisitos para el presente estudio.

El gráfico permite también observar, que el 60% de las encuestadas tienen en la Empresa más de 10 años de antigüedad, dejando en evidencia la permanencia laboral que ofrece la misma, lo cual redundo en que gocen de una amplia estabilidad y que contribuye a la decisión familiar de tener hijos, esto se ve reforzado, en que el Sindicato forma parte del control accionario de la Empresa con lo cual acrecienta su influencia en la misma.

#### Jack Games S.A.

**Sector y puesto analizado: Sala de Juegos, Dealer**

**Cant. de participantes: 20**

| Edad promedio Participantes | Zona Residencia      | Estado Civil  | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa   | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|----------------------|-----------------------------|
| 31                          | Conurbano Bonaerense | 11 Casada     | 9 Primario         | Menor a 5 años       | 5 Cursando embarazo s/hijos |
|                             | C.A.B.A.             | 9 Concubinato | 6 Secundario       | 12 Entre 5 a 10 años | 6 Cursando embarazo c/hijos |
|                             |                      | Soltera       | 2 Terciario        | 6 Mayor a 10 años    | 4 Hijos                     |
|                             |                      | Divorciada    | 3 Universitario    | 1                    |                             |
|                             |                      |               | Posgrado/ Maestria | 1                    |                             |

Esta gran Empresa dedicada a los juegos de azar y apuestas, cuenta con una dotación total de 2300 empleados aproximadamente, lo que llama la atención en los datos filiatorios de las encuestadas, es la cantidad de ellas que tienen nivel de estudios alcanzados por encima del secundario, sabiendo que el puesto requiere simplemente de secundario completo, con lo que se consultó a una persona del área de RRHH, quien respondió que el sueldo de este puesto es bastante alto, dando lugar, que ingresen personas que poseen un mayor nivel de estudios al requerido.

En esta Empresa, trabajan en el sector de estudio un total de 400 personas siendo la población femenina 230, lo cual constituye el 57,5% del total.

Del total de las 230 mujeres que trabajan en la sala de juego, el estudio detectó que hay 140 que se encuentran comprendidas en los parámetros que requieren la investigación y que representan un 60,86% del total de la población femenina, esto significa que más del 60% de la población compuesta por mujeres, tienen hijos de hasta 5 años de edad (130) o se encuentran embarazadas (10), lo cual constituye, una cifra significativamente alta, o sea, 3 de cada 5 mujeres se encuentran bajo la lupa de investigación.

También hay que tener en cuenta, que las tareas que desempeñan como dealers, el puesto requerido exige de una población joven dado que al ser un salón de juegos, la buena predisposición, presencia y simpatía son elementos esenciales para el puesto de trabajo y de esta manera, el porcentaje de personal femenino con hijos pequeños y embarazadas es mayor.

La edad promedio de las trabajadoras de Jack Games es de 31 años de edad siendo una de las Empresas participantes con población femenina más joven.

### **Hospital Alcorta**

**Sector y puesto analizado: Laboratorio Central, Técnico**

**Cant. de participantes: 7**

| Edad promedio Participantes | Zona Residencia      | Estado Civil  | Nivel de estudios  | Antigüedad Empresa | Cantidad de hijos ≤ 5 años  |
|-----------------------------|----------------------|---------------|--------------------|--------------------|-----------------------------|
| 37                          | Conurbano Bonaerense | 5 Casada      | 4 Primario         | Menor a 5 años     | Cursando embarazo s/hijos   |
|                             | C.A.B.A.             | 2 Concubinato | 2 Secundario       | Entre 5 a 10 años  | 2 Cursando embarazo c/hijos |
|                             |                      | Soltera       | Terciario          | 3 Mayor a 10 años  | 5 Hijos                     |
|                             |                      | Divorciada    | 1 Universitario    | 3                  |                             |
|                             |                      |               | Posgrado/ Maestría | 1                  |                             |

Hospital Alcorta cuenta con una dotación total de 900 empleados, cual actividad principal es la atención hospitalaria general.

El sector que analizamos, está compuesto por un total de 20 trabajadores, constituyendo la población femenina 18 personas, lo cual representa un 90%, a su vez, las mujeres que reunían los requisitos para la encuesta, está integrado por 9 mujeres que representan el 50% de la población femenina, accediendo a la entrevista 7 personas.

Por lo tanto, una de cada dos trabajadoras del Laboratorio Central cumple con el objeto de estudio de la presente.

La edad promedio de los trabajadoras del sector es de 43 años de edad, mientras que la correspondiente a las entrevistadas es de 37 años, constituyendo, un rango etario mayor que el de otras Empresas, como por ejemplo la Compañía de Juegos, sin embargo, la mitad de las mujeres forman parte del universo que estaban en condiciones de responder la encuesta.

El Hospital, en comparación de las otras Empresas que participaron de la encuesta, es el que posee en su sector en análisis los niveles más alto de estudios alcanzados por sus trabajadores, ya que para cubrir el puesto, los aspirantes mínimamente tienen que tener estudios terciarios completos, también se puede observar en esta muestra, que cada una de las participantes tienen más de 5 años de antigüedad en la Entidad, denotando un alto nivel de estabilidad laboral al igual que presentan las Empresas Aguas Latinas S.A. y Pharma Line S.A.

Es importante destacar, que ciertas tareas dado el perfil del puesto de trabajo son desempeñadas en su gran mayoría por mujeres, fundamentalmente, en el sector servicios como la Empresa de Juegos que requiere de gente joven con excelente predisposición y presencia física para la atención de los clientes, o el caso del Hospital que en su mayoría hay un predominio del personal femenino. He aquí,



donde las Empresas se encuentran con un dilema, dado que necesitan contratar personal femenino sabiendo el riesgo de que su tasa de ausentismo puede llegar a aumentar por embarazo o cuidado de sus hijos, y al respecto los números recogidos por las encuestas, son ilustrativos en el caso de la Compañía de juegos el 60% de la población femenina del sector se encuentra dentro de los requisitos para suministrarles la encuesta y en el caso del sector hospitalario el 50%.

### 3.2 Análisis de la problemática explorada

A continuación, se presentan los resultados a los ítems del cuestionario empleado (ANEXO A) que investigan la problemática planteada en este estudio.

#### 3.2.1 Temor respecto al trabajo frente a la noticia de embarazo

El ítem que exploró este tema es el siguiente:

7. *¿En su empleo actual, ha experimentado en alguno de sus embarazos algún tipo de temor con relación a su trabajo al momento de enterarse de que estaba embarazada?*

##### PHARMA LINE S.A.

|    | (%) |
|----|-----|
| SI | 22% |
| NO | 88% |

Las operarias que respondieron que sí, son 2 y tienen más de 10 años de antigüedad en la Empresa, y la respuesta fueron referidas en ambos casos a su primer embarazo, donde tenían miedo de ser despedidas por la Empresa, paralelamente el país en ese momento, no estaba pasando por una buena situación política, social y económica, y justamente, los embarazos de las empleadas fueron entre los años 2000 y 2001, esta situación puede haber influido, consciente o inconscientemente en las operarias, a tener miedo sobre la posibilidad del despido.

Por otro lado, las operarias que respondieron negativamente, la mayoría de ellas, hicieron referencia que la situación de gravidez es considerada como algo natural de la mujer y que la ley ampara, esta respuesta fue dada por el resto de las operarias (7), que exceptuando a una de ellas, el resto ingresó a la Empresa a partir del 2004, luego de que haya pasado la crisis en la Argentina.

Se desprende de lo anterior, que las mujeres embarazadas o con hijos pequeños se integraban a la Empresa luego de la crisis del 2001-2002, cuando la Compañía exhibía una mejor solidez económica y financiera.

Hay que destacar, que entre los factores que intervienen para decidir en tener hijos, influye sobre manera la situación económica general y los ingresos de las parejas, dado que, ante crisis económica o desempleo, postergan la decisión de concebir hijos.

Además, hay que tener en cuenta que a diferencia de los años '90 cuando predominaba un alto nivel de desempleo y subocupación, que ocasionaba que los sindicatos desarrollaran estrategias defensivas y de sobrevivencia, a partir del 2003 y como consecuencia de la reactivación económica, disminuyó de manera significativa el desempleo fortaleciendo la posición de los sindicatos y comisiones internas, lo cual redundó en un mayor conocimiento de los derechos de los trabajadores en muchas Organizaciones.

Por otra parte, la difusión de las nuevas tecnologías y aplicaciones como la Internet, permite que los trabajadores tengan un mejor y más rápido acceso al conocimiento de sus derechos laborales o a efectuar consultas por estos medios, todo lo cual se ve reforzado, por la acción de los delegados que realizan periódicas campañas de empadronamiento de afiliados, como también se preocupan en la capacitación sobre sus derechos y la difusión de los beneficios de pertenecer a la institución gremial, lo cual genera, el cumplimiento por parte de las Compañías de sus obligaciones como contratantes.

Hoy en día, muchos trámites se hacen a través de la Web empujando al ciudadano a amigarse con la modernidad cibernética, de esta forma, comienzan a explorar y a encontrar fácilmente mucha información en el ciber espacio, a diferencia, que en épocas anteriores tenían un acceso menos rápido y/o fácil, como por ejemplo, salir a comprar libros especializados, llamar al sindicato o pagar por asesoramiento.

### 3.2.1.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Respuestas | Pharma Line S.A.            |   | Sott Pharma S.A.            |   | Vinter Pharma S.A.          |   | Aguas Latinas S.A.          |    | Jack Games S.A.             |    | Hospital Alcorta            |   |
|------------|-----------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|---|-----------------------------|----|-----------------------------|----|-----------------------------|---|
|            | Cant. Encuestadas en % y N° |   | Cant. Encuestadas en % y N° |   | Cant. Encuestadas en % y N° |   | Cant. Encuestadas en % y N° |    | Cant. Encuestadas en % y N° |    | Cant. Encuestadas en % y N° |   |
| SI         | 22%                         | 2 | 67%                         | 2 | 0%                          | 0 | 0%                          | 0  | 20%                         | 4  | 0%                          | 0 |
| NO         | 88%                         | 7 | 33%                         | 1 | 100%                        | 1 | 100%                        | 15 | 80%                         | 16 | 100%                        | 7 |

Al analizar el cuadro precedente, podemos encontrar que **Pharma Line** posee un porcentaje similar al de la Empresa **Jack Games**, pero a diferencia de esta última, en Pharma Line donde las operarias habían respondido que sí e hicieron referencia a su primer embarazo, actualmente tienen más de 10 años de antigüedad, recordemos que ellas habían tenido familia entre los años 2000 y 2001, y el país en ese momento, estaba viviendo en contexto de crisis, a diferencia de las cuatro trabajadoras de Jack Games que tienen menos de 10 años de antigüedad y que aluden su miedo a ser despedidas en una época, que en comparación con el año 2001, no genera tanta incertidumbre, por lo tanto, el miedo está en la decisión que tome la Empresa y no centra en lo que le está sucediendo al país, esto se debe que las empleadas observan, que en la Empresa de Juegos se producen frecuentes despidos de personal en donde la Compañía paga el total de la indemnización y que esta actitud genera en algunas trabajadoras incertidumbre por su estabilidad laboral, en cambio, en la Compañía química objeto de estudio, su conducción es paternalista y el despido en general, no es una política de la Empresa, salvo casos excepcionales.

Por lo tanto, Pharma Line S.A. sin contar el primer embarazo de las 2 operarias que hemos mencionado, ya que ellas, luego años más tarde, tuvieron cada una otro niño más y no tuvieron miedo a ser despedidas, el porcentaje para el Laboratorio termina siendo del 100% al igual que el porcentaje obtenido en Aguas Latinas S.A. y el Hospital Alcorta, ya que ninguna de las encuestadas tuvo miedo de ser desvinculadas, hay que mencionar que en estas 2 ultimas Instituciones mencionadas, la propiedad de las mismas, es del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires y del sindicato respectivo y el Hospital depende del Gobierno de C.A.B.A., lo cual permite, la estabilidad laboral de sus integrantes, cosa que en Compañías de capital privado no tienen garantizado, con la salvedad, que la Compañía en la cual se centra el estudio al poseer una cultura de tipo paternalista y ser dirigida por el descendiente del fundador, los empleados gozan en los hechos de una gran permanencia en el cargo, cosa que en otras Empresas es mas difícil.

En **Aguas Latinas S.A.**, la mayoría de las encuestadas aludieron a no tener miedo porque sabían que su Empresa se caracteriza por la estabilidad laboral, otras agregaron que el sindicato estaba muy presente y algunas hacían referencia a su antigüedad en la Organización.

En cuanto al **Hospital Alcorta**, informaron mayormente, que no tuvieron miedo porque trabajan en Administración Pública, que el Estado tiene estabilidad laboral, que el embarazo no modifica la vida laboral y que legalmente están cubiertas.

Volviendo con la Empresa **Jack Games S.A.**, el 80% de las participantes que informaron que no tuvieron ningún temor al enterarse de su estado, refirieron la mayoría, que estar embarazadas es una situación normal.

Por otro lado, si bien **Sott Pharma S.A.**, no es una gran Empresa, tiene una política más dura en cuanto a despedir personal ya que se encuentra apoyada económicamente por una gran Empresa Nacional quien es dueña de Sott Pharma, por lo tanto, algunos empleados de la Organización también pueden llegar a tener miedo por la decisión que tome esta, es mas, 2 operarias (66%) tuvieron miedo de ser despedidas de acuerdo a las encuestas de dicha Empresa.

Al analizar la Empresa **Vinter Pharma S.A.**, que puede llegar a considerarse poco representativa, puesto que hemos dicho que la muestra está compuesta por una sola trabajadora, sin embargo, puede aportar para el presente trabajo en cuanto a comportamiento de la operaria.

Vinter Pharma es una Empresa familiar parecida en este sentido a Pharma Line S.A., lo que le torna más difícil para ambas despedir personal, ya que estos tipos de Organizaciones no se permiten evaluar objetivamente la performance del empleado y son más tolerantes, dado que pesan más los sentimientos que la racionalidad, también puede estar la situación de que a la Empresa le cueste pagar altas indemnizaciones en comparación de las grandes Empresas o Empresas Multinacionales.

Hay que tener en cuenta, que pervive una cultura organizacional que a nuestro juicio perjudica la conformación de una planta de empleados eficiente, y tiene que ver, con la forma de ingreso a las mismas, en donde persiste la recomendación de un pariente o amigo para cubrir el puesto, por otro lado, no hay un programa sostenido de evaluación de desempeño y de carrera laboral, atentando de esta manera en la conformación de un grupo dinámico y consustanciado con los objetivos de la Empresa.

En Compañías de capital transnacional y en algunas locales, se pone especial énfasis en los mecanismos de selección y capacitación del personal ingresante, y a lo largo de la carrera, se está pendiente de la mejora continua en los puestos de trabajo, para configurar un ambiente de trabajo agradable, contenedor y que redunde en una mejora de la productividad. Por otro lado, como se viene reiterando a lo largo del presente trabajo, las Empresas químicas han constituido un nicho de mercado que las protege de los cambios cíclicos de la economía, disimulando las pérdidas de productividad de la ineficiencia de sus recursos humanos.

La mayoría de los empleados han ingresado a estas Empresas por recomendación de otro trabajador o por algún lazo familiar, fortaleciendo la cultura Paternalista.

Por lo tanto se puede afirmar, que dada la composición del capital accionario de tipo nacional y que no tienen una sólida matriz moderna en el país o en un país desarrollado tienen menos soporte económico para enfrentar la decisión de despedir personal con el consiguiente impacto financiero en el cuadro de resultados, y en donde hay que tener en cuenta, que son Empresas dirigidas por sus fundadores o descendientes configurando una cultura organizacional de tipo paternalista y que los vuelven reacios a desprenderse de personal.

Las Compañías que tienen su Empresa controlante en Europa o Estados Unidos, tienen menos pruritos a la hora de despedir personal, dado que cuentan con el respaldo financiero para solventar dichos gastos y por otra parte su gestión, es moderna porque comprende el desarrollo de carrera, lo cual les permiten, guiarse con lo que el sociólogo alemán Max Weber definió como acción racional con

arreglo a fines o valores, y no por una acción afectiva o por tradición, que estas 2 últimas llevan a cabo, la Empresa Pharma Line y Vinter Pharma S.A..

En referencia a la pregunta del presente punto, podemos decir que la operaria de Vinter Pharma, cuando se le hizo la encuesta comentó que en un principio tuvo algo de incertidumbre, pero luego, al momento de comunicar de que estaba embarazada a RRHH, éste le hizo notar que habían tomado a bien su situación, generándole confianza a la operaria, quien trabajó durante todo su embarazo a diferencia de las operarias de Pharma Line, tal vez sea, porque ha sido la única en quedar embarazada en toda la Empresa, o porque Vinter Pharma no posee delegados o porque la persona es responsable y no tuvo complicaciones en su estado de gravidez, entre otras posibilidades.

### 3.2.2 Ventajas y desventajas de las mujeres trabajadoras al embarazarse

Se exploró con el siguiente estímulo:

#### 8. *¿En la Empresa en la que trabaja experimentó alguna ventaja y/o desventaja al quedar embarazada?*

##### PHARMA LINE S.A.

|    |             |     |
|----|-------------|-----|
| SI | Ventajas    | 22% |
|    | Desventajas | 22% |
| NO |             | 56% |

El 22% de operarias que contestaron que sí, una de ellas informó que la ventaja consistió en pasar hacer **tareas livianas** y la otra trabajadora dijo que tenía **mejor trato por parte de sus superiores**.

Las que encontraron desventajas que también fueron 2, aludieron que **no soportaban los olores de los medicamentos** que luego comenzaron a faltar por licencia médica, y por último, las que respondieron por no (5), fue debido a que **no trabajaron en dicho periodo**, no pudiendo evaluarlo, o sea, que faltaron por enfermedad durante el embarazo.

En relación a las entrevistadas que respondieron que no tuvieron ventajas ni desventajas, hay que tener en cuenta, que una vez enteradas de su situación de gravidez, presentaron certificado médico con algún diagnóstico que no le permitían laborar hasta la finalización de la Licencia por Maternidad, por ende, esto puede ser considerado desde un punto de vista como una ventaja, dado que siguieron cobrando el sueldo y luego de dar a luz no sufrieron ningún tipo de sanción, pero en realidad desde sus perspectiva, lo consideran como un derecho y como la Empresa tiene por política no cuestionar los certificados que presentan cuando están confeccionados correctamente, como tampoco, efectuarles por sus propios médicos una revisión más exhaustiva, da origen a abusos.

En relación con las que respondieron que obtuvieron ventajas/desventajas, hay que destacar que de los registros de oficina de Personal, se observó que luego de transcurrido aproximadamente un mes de informar de su embarazo, las mismas también presentaron certificados médicos y no concurrieron a trabajar hasta el momento que vencía su Licencia por Maternidad.

De esta manera, en relación a las mujeres que se encontraban embarazadas, se puede decir que todas hicieron un uso excesivo de las licencias médicas y en donde la Empresa para no entrar en conflicto no tomó, hasta la fecha, ninguna medida al respecto, generando de esta forma, una tendencia que siguen las mujeres cuando se enteran de su embarazo.

Por lo tanto, más allá de las ventajas y desventajas, en definitiva, ninguna de las trabajadoras laboró al 100% hasta entrar en Licencia por Maternidad, sino que comenzaban a ausentarse meses antes por Licencia Médica.

### 3.2.2.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Tuvo alguna ventaja y/o desventaja al quedar embarazada? | Pharma Line S.A.                    |   | Sott Pharma S.A.                    |   | Vinter Pharma S.A.                  |   | Aguas Latinas S.A.                  |   | Jack Games S.A.                         |   | Hospital Alcorta                          |   |
|----------------------------------------------------------|-------------------------------------|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|---|-------------------------------------|---|-----------------------------------------|---|-------------------------------------------|---|
|                                                          | Motivo y numero de veces respondida |   | Motivo y numero de veces respondida |   | Motivo y numero de veces respondida |   | Motivo y numero de veces respondida |   | Motivo y numero de veces respondida     |   | Motivo y numero de veces respondida       |   |
| Ventaja                                                  | Tareas livianas                     | 4 |                                     | 0 | Sentirse mas cuidada                | 1 | Flexibilidad horaria                | 2 | Licencia medica                         | 5 | Licencia Medica                           | 3 |
|                                                          | Mejor trato de superiores           | 1 |                                     |   |                                     |   | Sentirse mas cuidada                | 4 | Cambio de sector y trabajar sentada     | 4 |                                           |   |
| Desventaja                                               | No soportar olores de medicamentos  | 2 | No comprendan su estado             | 1 |                                     | 0 |                                     | 0 | Igual rendimiento menos reconocimiento  | 1 | Realizar tareas no aptas para embarazadas | 1 |
|                                                          |                                     |   |                                     |   |                                     |   |                                     |   | Maltrato gerencia                       | 3 |                                           |   |
|                                                          |                                     |   |                                     |   |                                     |   |                                     |   | Seguir trabajando parada en el embarazo | 2 |                                           | 0 |
|                                                          |                                     |   |                                     |   |                                     |   |                                     |   | Condiciones de insalubridad laboral     | 5 |                                           |   |
| Nada                                                     |                                     | 3 |                                     | 2 |                                     | 0 |                                     | 3 |                                         | 1 |                                           | 3 |

El objetivo de esta pregunta está vinculado con que asociaran la respuesta al primer concepto que les viniera a la cabeza, sin condicionarlas con respuestas cerradas con antelación; es probable que otras trabajadoras también consideren una ventaja el estado de gravidez, pero al momento de la respuesta no la hayan podido vincular en forma específica, porque no se acordaron al momento de la requisitoria.

Si bien no se les preguntó a las participantes si habían tomado **licencia por enfermedad** durante el embarazo, algunas de ellas lo han manifestado en la encuesta como una ventaja de su estado, pero en **Pharma Line** todas las embarazadas que tomaron licencia por enfermedad antes de entrar a la Licencia por Maternidad, ninguna de ellas lo manifestó como ventaja en la encuesta, por esto, no creemos que el motivo es de que se hayan olvidado de este punto, sino que ellas lo perciben directamente como un derecho, vale decir, que esta naturalizado que al quedar en estado de gravidez, lo más habitual es concurrir a su obstetra para que les dé un certificado médico de reposo sabiendo que la Empresa lo tiene que aceptar, por lo tanto, no es percibido por la mayoría de las mujeres de Pharma Line S.A. como una ventaja sino como un derecho adquirido.

Es una cuestión de percepción dado que, el hecho objetivo es que tienen acceso a licencia por enfermedad y mientras algunas lo perciben como una ventaja, otras lo toman como un derecho adquirido. El grupo de entrevistadas que lo consideran una ventaja, pertenecen a las **Empresas Jack Games (5)** y **Hospital Alcorta (3)**, utilizan la licencia por enfermedad como un beneficio adicional antes de tomarse la Licencia por Maternidad, vale decir, es una picardía que les permite días adicionales, aunque para matizar lo anterior, es posible que alguna de ellas, realmente haya pasado por un padecimiento medico antes de comenzar la Licencia por Maternidad.

Al respecto, los médicos de muchas Empresas convalidan dichas licencias ante la presentación del certificado correspondiente, al ser interrogados sobre este comportamiento, respondieron que no quieren tener problemas por tratarse de un asunto delicado, debido que son mujeres embarazadas, sobre este asunto, se profundizará más adelante, en las entrevistas que se efectúen a los médicos.

En **Aguas Latinas S.A.**, 2 participantes consideraron como ventaja la **flexibilidad horaria**, ya que el sector les permite retirarse antes a cambio de trámites para la Empresa u otro tipo de diligencia, a diferencia de la naturaleza del puesto, **Pharma Line S.A.** no puede aplicar este tipo de flexibilidad en el puesto investigado, dado que es una industria de procesos en donde las tareas y actividades de ese sector están planificadas con antelación para mantener los stocks requeridos a fin de abastecer a sus proveedores, en cambio, en la Empresa de Aguas el sector comercial efectúa tareas administrativas, y por ende, el horario de las mismas puede ser modificado, a lo sumo, Pharma Line puede intercambiar los horarios entre las operarias o directamente la operaria con autorización previa de su superior puede compensar cuando el horario no se pueda modificar, aunque luego ésta, no quiera compensar

las horas prefiriendo a que se las descuenten de su remuneración, no detectando este beneficio como una ventaja.

La operaria de **Vinter Pharma S.A.**, mencionó en **sentirse más cuidada** por parte de la Empresa, ya que le pagaban a veces el remis para que regrese a su hogar, eran más flexibles con su horario de trabajo y su jefe le preguntaba diariamente de cómo se sentía ella y si necesitaba algo, al ser una Empresa pequeña y familiar se presta a que se generen este tipo de situaciones, más aun, cuando la operaria es la única embarazada en toda la Empresa, dando lugar además, que ella se sienta cuidada y esto genere mayor compromiso y motivación de la operaria para con la Empresa.

En **Aguas Latinas S.A.**, también 4 empleadas refirieron sentirse más cuidadas, ya que su jefe coincidiendo con el de Vinter Pharma S.A., les preguntaba diariamente como se sentían y si necesitaban algo, no las enviaban hacer tareas que tenían que subir y bajar escaleras, como tampoco buscar documentación que tenían mucho peso para trasladar, etc.

En **Sott Pharma S.A.**, una de las operarias apuntó que la Empresa **no comprendía su situación** pero no quiso explicar los motivos, hay que aclarar que en esta Empresa, la política es contratar hombres en el sector de producción, además, se puede leer, en cuanto a lo que expresó la operaria de "el no sentirse comprendida", que en cierto punto posee desmotivación laboral.

En **Jack Games S.A.**, es el que se lleva el mayor número de desventajas en comparación de las 6 Empresas encuestadas, al observar el cuadro, queda claro que **asignarle una silla** para trabajar a las embarazadas es esencial, ya que 4 de ellas lo vieron como una ventaja, además de **cambiar de sector** y otras 2 refirieron que tenían que seguir trabajando paradas durante su embarazo como una desventaja y manifiestan trato discrecional por parte de la Compañía, al consultar sobre este tema a RRHH, dicho sector reconoció que las embarazadas reclaman trabajar sentadas y la Empresa tiene que acceder a su petición solo si presentan certificado médico que lo requiera, el problema que a veces se les presenta, es que algunos otros empleados que no se encuentran en estado de gravidez, al ver que estas empleadas trabajan sentadas, también ellos quieren trabajar del mismo modo, y no pueden otorgarle tan fácilmente a la vista de todos, una silla a una empleada que no tiene tan buen concepto.

También 4 empleadas hicieron referencia a la **desmotivación laboral**, ya que una sintió menor reconocimiento al estar embarazada y las otras 3 se sintieron, en circunstancias diferentes, maltratadas por la Gerente, quien a una de ellas le dijo retándola "vos estas embarazada y no lisiada!", si bien hay que analizar por qué un superior le terminó diciendo eso, nada justifica decírselo de ese modo, habiendo en ese momento, una carencia de empatía total en esta persona.

Además, estas empleadas señalaron, que no solo han sido maltratadas por su superior, sino que ya se encuentran acostumbradas del destrato de algunos clientes que se enojan cuando pierden, insultándolas. Otro motivo de maltrato que señalaron y del que también están habituadas, es cuando empieza a perder sus mesas de juego, los superiores comienzan a mirarlas con mala cara y terminan por sacarlas de la mesa y colocarlas en otras, generándoles inconscientemente, mucha presión por que gane su mesa para evitar malas caras y desvalorización hacia su persona cuando la sacan de la mesa, desmotivándolas laboralmente.

En **Pharma Line**, haciendo referencia de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, 4

operarias percibieron las **tareas livianas** como una ventaja del sector, representando el 44,44% del total de encuestadas de la Empresa, en contraparte, un 22,22% conformado por 2 operarias que aludieron en la encuesta sobre **olores nauseabundos** que emanan del sector y que solamente ellas han percibido, coloca a las condiciones del medio ambiente de trabajo como un punto negativo a mejorar por parte de la Empresa.

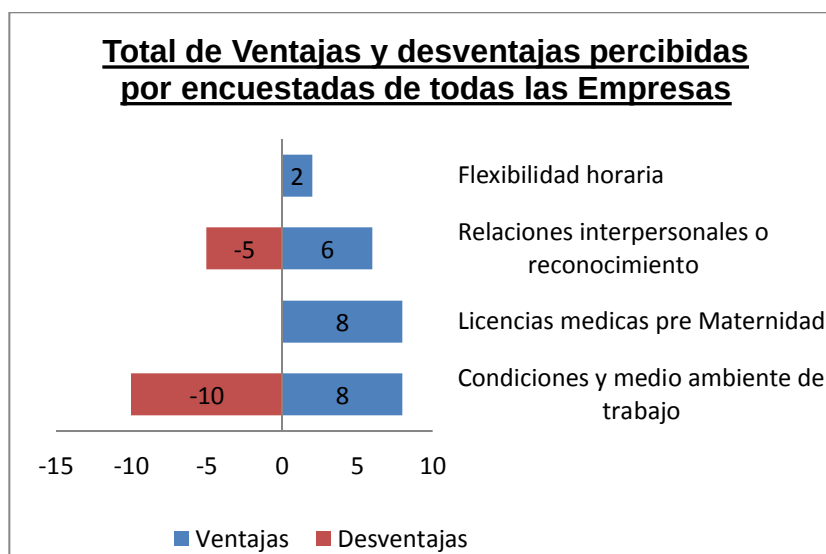


También en **Jack Games S.A.**, pesó negativamente el tema de las condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que 5 dealers, que representan el 25% de las encuestadas, hicieron referencia sobre ciertas instalaciones cerradas del Casino donde se les permite fumar a los clientes, potenciando el daño sobre la salud de sus empleados, este punto lo tuvieron en cuenta de mencionar, 1 encuestada de cada 4, o sea, la cuarta parte lo consideran un tema importante de resolver.

Sobre este último punto, RRHH nos confiesa que generalmente colocan allí a las mismas personas, las cuales no son muy deseadas por la Empresa, como una forma de castigo, actuando de manera arbitraria en cuanto al trato con el personal, lo mismo hacen con las sillas a otorgar a las embarazadas, dando más vueltas para entregárselas con aquellas que no tienen buen concepto según la Empresa.

Por lo tanto, no solo algunas embarazadas de **Pharma Line S.A.** se encontraron inconformes con la **salubridad del medio ambiente de trabajo** (2), sino que también en **Jack Games**, que además de quejarse de reclamar trabajar con sillas (2), también hicieron referencia (5), de que en ciertas partes cerradas de las instalaciones está permitido fumar para el cliente poniendo en riesgo la salud de todos los empleados y sobre todo de las mujeres embarazadas.

En cuanto al **Hospital**, una empleada también mencionó negativamente las condiciones de salubridad del trabajo, donde hizo referencia de que tuvo que trabajar con muestras, que con tan solo respirarlas pudieran haber sido un gran peligro para la salud de su bebe, además de hacer referencia sobre otros riesgos potenciales que pueden existir al extraer sangre a pacientes con enfermedades como por ejemplo el HIV.



A modo de conclusión preliminar sobre el tema, podemos decir que las ventajas y desventajas más mencionadas en las encuestas han sido el beneficio de la **Licencia médica antes de comenzar la Licencia por Maternidad** (8), las ventajas (8) y desventajas (10) de **las condiciones de salubridad y medio ambiente de trabajo** que en total suman 18 encuestadas, y las ventajas (6) y desventajas (5) sobre **el trato para con los empleados** (10), que si hubiéramos realizado preguntas cerradas, teniendo en cuenta estas como opciones, el número hubiera sido mayor en Jack Games S.A..

**La ventaja de la licencia médica antes de iniciar la Licencia por Maternidad**, fue señalada por 5 encuestadas de la **Empresa Jack Games**, representando el 25% del total de encuestadas de la misma (20), también dicha ventaja fue mencionada por 3 empleadas del **Hospital** representando el 42,85% sobre el total de encuestadas (7), siendo considerado un porcentaje alto.



**La desventaja de las condiciones de salubridad y medio ambiente de trabajo** fue señalada fuertemente por las empleadas de la **Empresa Jack Games** donde 2 encuestadas hicieron referencia de estar embarazadas y que la Compañía no les había entregado una silla para trabajar salvo por presentación de un certificado médico que lo solicite y 5 indicaron la permisión a los clientes de fumar en ciertos sectores de las instalaciones, siendo en total 7 encuestadas que representan sobre el total de participantes de su Empresa el 35%, por lo tanto, se puede considerar álgido este tema para la Empresa. Por otra parte, en el **Hospital Alcorta** una empleada (14%) informó que realizó tareas no aptas para embarazadas y en **Pharma Line** el 22,22% de las encuestadas no soportaban los olores del sector y el 44,44% vieron como algo positivo la realización de tareas livianas en estado de gravedad.

Luego tenemos **el trato para con las trabajadoras** donde muchas de ellas, de acuerdo a la Empresa, lo mencionaron como una ventaja o desventaja, ya que en **Pharma Line** una lo mencionó como ventaja, haciendo referencia que se sintió mejor tratada por parte de su superior, en **Vinter Pharma** la operaria señaló que se sintió cuidada por la Empresa, y lo mismo dijeron esto último, 4 empleadas (26,66%) de **Aguas Latinas**, pero en contraposición, en **Jack Games** 1 empleada se sintió menos reconocida en su labor y 3 comentaron en haber sido maltratadas por la Gerente, representando para esta Empresa un 20% sobre el total de encuestadas, cabe aclarar, que al ser una Compañía dedicada a la prestación de servicios de juegos, las empleadas viven una situación de tensión por la idiosincrasia de los jugadores y en donde se requiere un excelente trato con el público por parte de los trabajadores, en cambio, en otros tipos de Compañías, las tareas son monótonas y repetitivas y no incide tanto la exposición con el público o directamente es nula.

Por lo tanto, podemos decir que la mayoría de las encuestadas dieron un fuerte reconocimiento dentro del ámbito laboral a la calidad de las relaciones interpersonales, a las condiciones de medio ambiente de trabajo y a las licencias pagas por enfermedad antes de iniciar la Licencia por Maternidad, dejando en un segundo plano, la flexibilidad horaria entre otras ventajas que no ha sido nombrada tanto en éste punto por las participantes, se puede observar, la importancia del contexto para crear un confortable ambiente de trabajo, dado en el caso de las entrevistadas fundamentalmente, por las relaciones interpersonales y las condiciones de medio ambiente de trabajo.

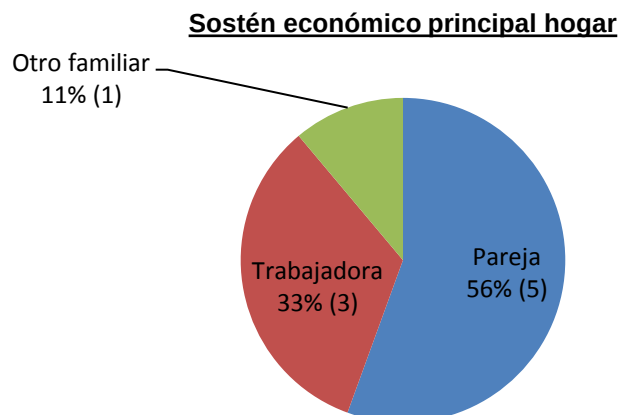
Por último, se puede observar que las **Empresas puramente del Estado** no han sido señaladas por sus empleados como situación de desventaja, salvo el trabajo con muestras y extracciones del Hospital, infiriendo que hay un mayor conformismo y motivación por parte de las trabajadoras.

Nuevamente, los datos y los comentarios de las encuestas dan cuenta que las trabajadoras de Empresas o Instituciones del sector público se encuentran más contenidas, ante el estado de gravedad, que las operarias o empleadas de la mayoría de las Empresas del sector privado, esto tiene que ver, que por definición, las Instituciones públicas prestadoras de servicios, la obtención de lucro no es el objetivo principal y por otra parte, la presencia sindical es preponderante, en cambio, en el sector privado los controles son más rígidos y por ende, hay incertidumbre en algunas de las trabajadoras y hay que destacar que en las Empresas en donde la Organización es de tipo Paternalista el grado de confianza de mantener el empleo es mayor.

### 3.2.3 Principal sostén del hogar en mujeres madres y trabajadoras

#### 9. Actualmente, ¿quién es el sostén económico principal en su hogar?

##### PHARMA LINE S.A.

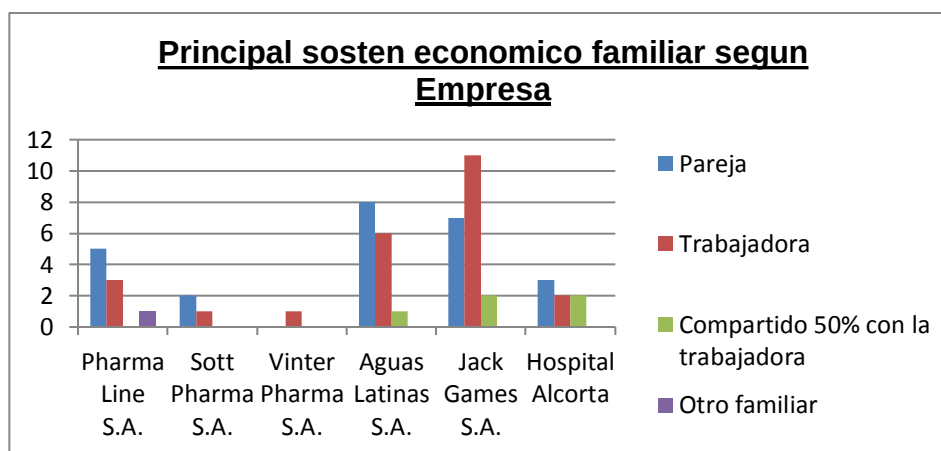


En el grafico se puede observar, en comparación con datos históricos, de cómo el hombre ha perdido protagonismo en cuanto a ser la figura principal de sostén económico en el hogar.

En efecto, en el Laboratorio Pharma Line, de las 9 respuestas, 3 (33%) sostuvieron que eran el principal ingreso económico del hogar, 5 (56%) respondieron que lo constituía su pareja, mientras que 1 (11%) otro familiar; de estos datos se apreciaba que si bien el varón sigue teniendo primacía, ésta no es tan relevante como en otros períodos de tiempo, constituyendo un indicador más del rol protagónico de la mujer.

### 3.2.3.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

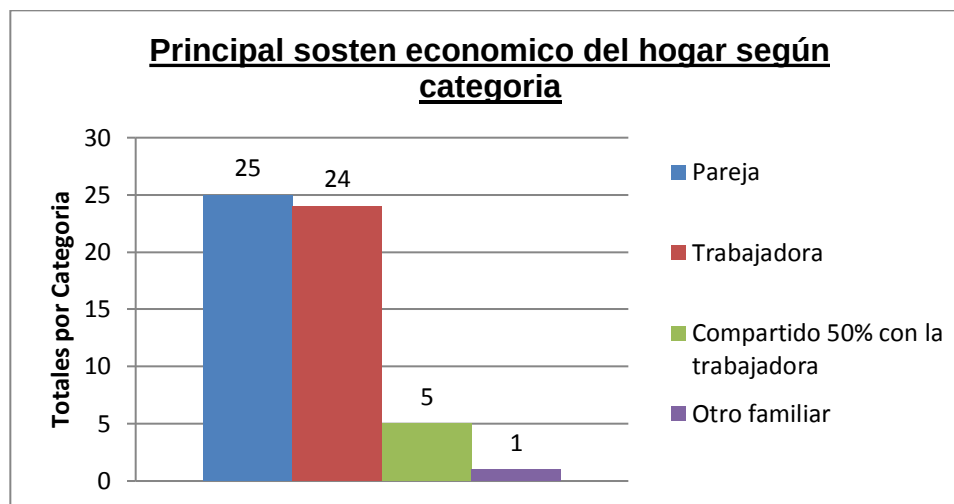
| ¿Quién es el principal sostén económico de su hogar? | Pharma Line S.A. | Sott Pharma S.A. | Vinter Pharma S.A. | Aguas Latinas S.A. | Jack Games S.A. | Hospital Alcorta | Totales por categoria |
|------------------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Pareja                                               | 5                | 2                | 0                  | 8                  | 7               | 3                | 25                    |
| Trabajadora                                          | 3                | 1                | 1                  | 6                  | 11              | 2                | 24                    |
| Compartido 50% con la trabajadora                    | 0                | 0                | 0                  | 1                  | 2               | 2                | 5                     |
| Otro familiar                                        | 1                | 0                | 0                  | 0                  | 0               | 0                | 1                     |
| <b>Totales por Empresa</b>                           | <b>9</b>         | <b>3</b>         | <b>1</b>           | <b>15</b>          | <b>20</b>       | <b>7</b>         | <b>55</b>             |



En el grafico precedente, se puede observar que la mujer está debilitando la predominancia histórica del hombre como figura principal de sostén económico del hogar, compartiendo los gastos con la trabajadora o que su pareja femenina termine teniendo ingresos más altos o un empleo formal.

En el casino, más del 50% de las mujeres encuestadas, en comparación con su pareja u otro familiar, son el sostén económico principal de su hogar, ya que esta Empresa paga sueldos altos al personal que ocupa el puesto de Dealer.

Por lo tanto, podemos decir que Jack Games S.A., es la única Empresa donde la mujer supera al hombre en número como sostén principal del hogar, en las otras Empresas, las mujeres están alcanzando al hombre, pero ellos poseen la predominancia por muy poca diferencia.



En este grafico se reunió todas las respuestas de las participantes, arrojando como resultado una muy cercana igualación, entre el hombre y la mujer, en cuanto a quién es el responsable principal como sostén económico del hogar, por más que quitásemos los datos de **Jack Games** la brecha de diferencia numérica no sería tanta entre ambos sexos.

En efecto, se puede apreciar al interior de las Empresas analizadas los cambios que se dan en la sociedad, en donde la participación de la mujer desde el punto de vista de los ingresos aumenta década tras décadas y que va de la mano, con la mayor tasa de escolaridad de las mismas.

De un total de 55 entrevistadas, 24 mujeres contestaron que su ingreso es el principal del hogar, lo cual significa un 43,66%, por su parte, 25 respondieron que su pareja masculina tenían el ingreso más alto representando un 45,45% del total, estableciendo una gran paridad.

El cambio cultural que provoca que la mujer acceda al mercado de trabajo y en ocasiones gane lo mismo o más que su pareja, constituye que por primera vez, la mujer también sea la principal fuente de ingreso en el hogar, pero este cambio, no modifica el nivel actitudinal y comportamental de ambos sexos en relación al cuidado de los hijos, ya que aún las tareas del hogar siguen recayendo principalmente en las mujeres, teniendo de esta manera, dos trabajos, el empleo remunerado y la preparación de alimentos, limpieza del hogar y cuidado de los hijos no remunerado, continuando en la sociedad un patrón de conducta de tipo machista.

### 3.2.4 Situación laboral del conviviente

10. Si Ud. convive con otra persona adulta que trabaja y contribuye, en primer o segundo lugar, a la economía del hogar (como por ejemplo: pareja, padres, tíos o abuelos), ¿ésta persona trabaja en relación de dependencia (en blanco) o es autónomo, monotributista, se encuentra trabajando en negro o directamente no trabaja?

#### PHARMA LINE S.A.

| En relación de dependencia | Autónomo | Monotributista | En negro | No trabaja | No convive con nadie |
|----------------------------|----------|----------------|----------|------------|----------------------|
| 7                          | 0        | 1              | 1        | 0          | 0                    |

Como criterio se estableció, que en el caso de convivir con más de un integrante del núcleo familiar adulto, se tuvo en cuenta a solo uno de ellos, en base al cuál más aporta a la economía del Hogar.

Se observa, que de las 9 mujeres que conformaron la muestra, 7 de ellas tienen familiares que trabajan en relación de dependencia (77,77%), por lo tanto gozan de mayor estabilidad y aportan otro ingreso al núcleo familiar, de las 2 restantes una tiene un familiar que aporta como Monotributista y el otro realiza tareas en negro.

#### 3.2.4.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Situación laboral de la persona adulta con la cual Ud. convive (no hijos) | Pharma Line S.A. | Sott Pharma S.A. | Vinter Pharma S.A. | Aguas Latinas S.A. | Jack Games S.A. | Hospital Alcorta | Totales por categoría |
|---------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Relación de dependencia                                                   | 7                | 2                | 0                  | 10                 | 14              | 4                | 37                    |
| Autónomo                                                                  | 0                | 0                | 0                  | 0                  | 2               | 1                | 3                     |
| Monotributista                                                            | 1                | 1                | 0                  | 1                  | 2               | 1                | 6                     |
| Empleo precario                                                           | 1                | 0                | 1                  | 0                  | 0               | 0                | 2                     |
| No trabaja                                                                | 0                | 0                | 0                  | 2                  | 0               | 0                | 2                     |
| No convive con nadie                                                      | 0                | 0                | 0                  | 2                  | 2               | 1                | 5                     |
| <b>Totales por Empresa</b>                                                | <b>9</b>         | <b>3</b>         | <b>1</b>           | <b>15</b>          | <b>20</b>       | <b>7</b>         | <b>55</b>             |

En el cuadro que se expone, se puede apreciar que cada una de las personas que conviven con las encuestadas, trabajan en relación de dependencia constituyendo 37 individuos sobre un total de 55, que representan el 67,27%, siendo el resto de las respuestas poco relevantes.

Por otro lado, se puede apreciar que solo 3 personas se encuentran en la categoría de Autónomos, que son 2 relacionados a las empleadas de la Empresa Jack Games y 1 relacionado con una empleada del Hospital Alcorta.

Hay que destacar, las motivaciones subyacentes en la búsqueda y conservación de un empleo, así la Empresa de Juegos se caracteriza por remuneraciones elevadas y un trabajo exigente, en cambio, el Hospital y Aguas Latinas, ofrecen una mayor estabilidad y mejor remuneración en el largo plazo.

### 3.2.5 Tareas compartidas en el hogar de la mujer madre y trabajadora

Material estímulo:

**11. Si Ud. está casada/ en pareja, en concubinato o simplemente vive con otra persona adulta o tiene personal doméstico, ¿en qué porcentaje de las tareas de su hogar son compartidas con ella/s?**

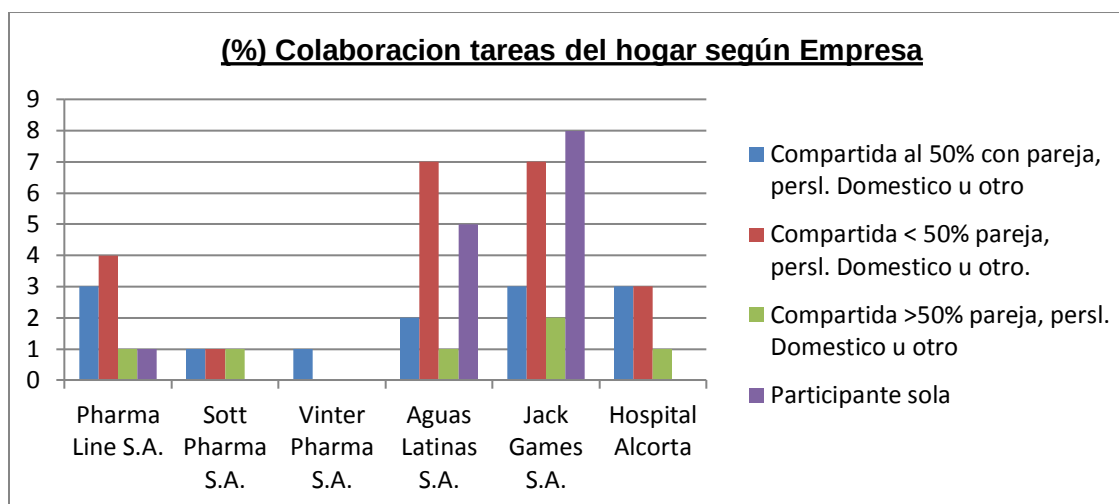
**PHARMA LINE S.A.**

| Colaboración en tareas del hogar                    | Cantidad de encuestadas |
|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| Compartida al 50%                                   | 3                       |
| Compartida < 50% pareja, personal Doméstico u otro. | 4                       |
| Compartida >50% pareja, personal Doméstico u otro   | 1                       |
| Participante sola                                   | 1                       |

Se puede apreciar, que aún las tareas del hogar se sigue haciendo cargo la mujer, debido que las que comparten al 50% dichas tareas, 2 de ellas tienen personal doméstico y solamente 1, la cual su pareja se ocupa de la casa a la par de su compañera, luego tenemos una excepción, que la pareja se encarga de las tareas del hogar y la trabajadora colabora, el motivo de este caso, es que el concubino tiene trabajo intermitente y en negro, pasando más tiempo en el hogar que su pareja.

**3.2.5.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:**

| Las tareas del hogar ¿en qué porcentaje las comparte? | Pharma Line S.A. | Sott Pharma S.A. | Vinter Pharma S.A. | Aguas Latinas S.A. | Jack Games S.A. | Hospital Alcorta | Totales por categoria |
|-------------------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Compartida al 50% con pareja, persl. Domestico u otro | 3                | 1                | 1                  | 2                  | 3               | 3                | 13                    |
| Compartida < 50% pareja, persl. Domestico u otro.     | 4                | 1                | 0                  | 7                  | 7               | 3                | 22                    |
| Compartida >50% pareja, persl. Domestico u otro       | 1                | 1                | 0                  | 1                  | 2               | 1                | 6                     |
| Participante sola                                     | 1                | 0                | 0                  | 5                  | 8               | 0                | 14                    |
| <b>Totales por Empresa</b>                            | <b>9</b>         | <b>3</b>         | <b>1</b>           | <b>15</b>          | <b>20</b>       | <b>7</b>         | <b>55</b>             |



Como se puede observar en el presente gráfico, las tareas del hogar aún están en manos principalmente de las mujeres, o sea, los hombres están dejando de ser el principal sostén del hogar pero en las tareas de la casa son muy pocos que las comparte con su pareja de igual a igual, el numero sería peor si quitáramos al personal doméstico que comparte la misma categoría que la pareja masculina u otro.

En efecto, nuevamente el factor cultural es preponderante al momento de establecer la responsabilidad en el desempeño de tareas en el hogar, dado que el hombre, es reacio para asumir ese rol y ante la existencia de 2 ingresos cotidianos en los hogares, las parejas deciden contratar a personal externo para que las ayuden, si bien se observa a nivel tendencial un mayor involucramiento de los varones en relación a otros períodos de tiempo.

### 3.2.6 Motivos por los que las mujeres no están de acuerdo con que sus parejas colaboren en el hogar

#### 12. En caso de porcentaje desigual, explique brevemente motivos y si Ud. esta de acuerdo.

En PHARMA LINES S.A. tres operarias respondieron en no estar de acuerdo, que sus parejas se niegan a hacer las tareas del hogar, si bien colaboran algo, ven que limpiar la casa es cosa de mujeres y dicen que los maridos (2) aluden que su trabajo es duro para luego llegar al hogar y ponerse a limpiar, una operaria respondió que también no está de acuerdo, que de pequeña le enseñaron que las cosas de la casa las hacen las mujeres, otras dos respondieron que no están de acuerdo y tuvieron que contratar personal doméstico aunque su pareja ayude de todos modos, otra informa estar de acuerdo ya que su marido ayuda y limpia mejor que ella, y las últimas dos, una vive sola por ahora y otra su pareja no tiene un trabajo con horarios fijos sino que vive de changas y se ocupa más de la casa que ella.

#### 3.2.6.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

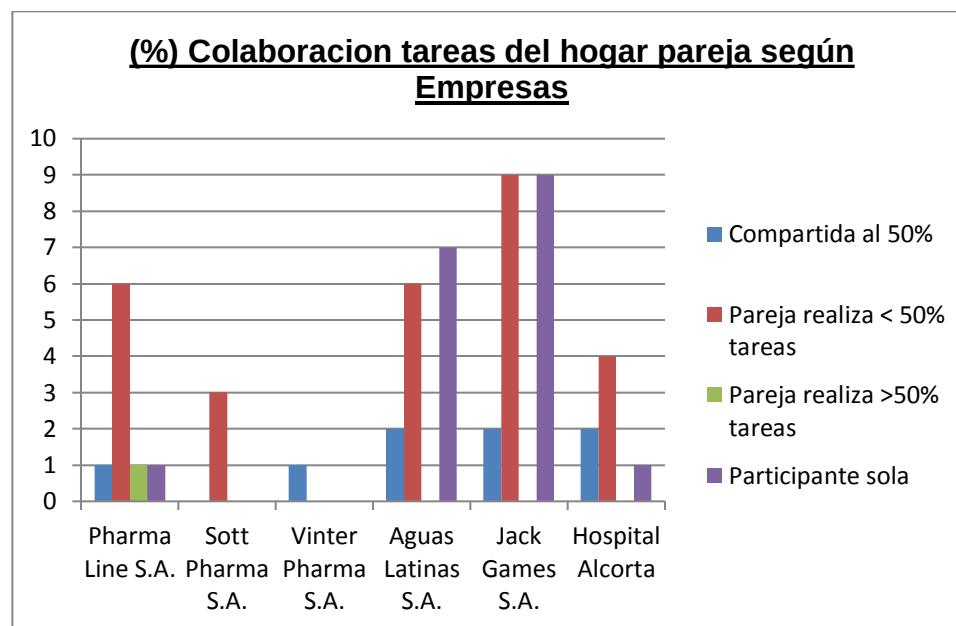
Como dijimos en el análisis del gráfico del punto anterior (11), se agrupó en una misma categoría al personal doméstico, pareja y otro; pero a partir de esta pregunta podemos dejar al descubierto cuanto participan verdaderamente los hombres en las tareas del hogar.

Una de las encuestadas de **Sott Pharma S.A.**, realiza las tareas del hogar en un 40%, otro 40% la empleada doméstica y tan solo un 20% su concubino, por lo tanto, según la lectura del gráfico anterior



la encuestada no está sobrecargada de tareas del hogar ya que hace inclusive menos del 50% y el 60% esta compartido entre su pareja y el personal doméstico, pero si descartamos a éste último, vemos que el hombre trabaja en el hogar la mitad de lo que trabaja su par. Lo mismo ocurre con otra encuestada de la misma Empresa que realiza el 50% de las tareas y el 40% personal doméstico y el 10% su esposo, para observar mejor las diferencias, vamos a graficar el mismo cuadro anterior, pero sin tener en cuenta al personal doméstico u otro tipo de figura:

| Las tareas del hogar ¿en qué porcentaje las comparte con su pareja? | Pharma Line S.A. | Sott Pharma S.A. | Vinter Pharma S.A. | Aguas Latinas S.A. | Jack Games S.A. | Hospital Alcorta | Totales por categoria |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Compartida al 50%                                                   | 1                | 0                | 1                  | 2                  | 2               | 2                | 8                     |
| Pareja realiza < 50% tareas                                         | 6                | 3                | 0                  | 6                  | 9               | 4                | 28                    |
| Pareja realiza >50% tareas                                          | 1                | 0                | 0                  | 0                  | 0               | 0                | 1                     |
| Participante sola                                                   | 1                | 0                | 0                  | 7                  | 9               | 1                | 18                    |
| <b>Totales encuestadas por Empresa</b>                              | <b>9</b>         | <b>3</b>         | <b>1</b>           | <b>15</b>          | <b>20</b>       | <b>7</b>         | <b>55</b>             |



Aquí se logró graficar lo que se quería decir, como se puede observar, muy pocas parejas masculinas comparten las tareas del hogar por igual, y generalmente realizan menos del 50% o directamente la encuestada es la que se encarga al 100% de las tareas.

Algunas de las participantes han justificado a su pareja aludiendo que trabaja mucho, otras, su pareja machista le dice que ella es la mujer y que se tiene que ocupar de la casa, otra resignada contestó: "no me queda otra y con discutir no gano nada, estoy harta".

Luego tenemos a otro grupo que dicen que sus parejas no saben limpiar como ellas quieren y prefieren ciertas tareas hacerlas ellas. La mayoría han manifestado que es un tema cultural que el hombre no colabore en dichas tareas.

Reiterando lo que se expresó en algunos puntos anteriores del presente trabajo, el hombre está dejando de ser el principal sostén económico del hogar ya que la mujer trabaja a la par de él y algunas, inclusive, están logrando obtener mejores sueldos, pero el hombre no colabora como debería en las tareas del hogar, por comodidad, por desconocimiento en hacer ciertas tareas, entre otras causas, pero como comentaron la mayoría de las encuestadas el hombre se desentiende del tema; lo que estarían perjudicando a sus compañeras, que además de trabajar cuando llegan a su casa, muchas de ellas tienen que seguir trabajando y ocuparse de sus hijos, agotándose hasta llegar a niveles de irritabilidad y discusiones, que conllevan a la resignación por parte de la mujer, o el sentimiento de obligación del hombre a colaborar más o hasta inclusive el deterioro de la relación entre ambos.

Se puede apreciar, como perdura una división de tareas por sexo, en donde al hombre le tocan los roles asignados de reparar elementos del hogar y tareas vinculadas a un mayor esfuerzo físico, que ya últimamente muchos de ellos tampoco realizan tareas de arreglos en el hogar por no haber adquirido los conocimientos necesarios para hacerlo, en tanto a las mujeres, les corresponde las tareas asociadas a la limpieza y cocción de alimentos, viéndose obligadas a adquirir los conocimientos en algún momento de sus vidas al igual que el cuidado de sus hijos.

En la representación social que constituye el imaginario acerca de las cualidades que debe reunir un hombre y una mujer, se presenta una preeminencia que vincula a los hombres al esfuerzo físico y a las tareas asociadas fuera del hogar, mientras que a la mujer se le asigna las tareas vinculadas al interior del hogar, a la limpieza, cuidado de los niños y preparación de los alimentos, independientemente de que realice tareas remuneradas fuera de su casa.

Champalbert, L., (2012, p.84), sostiene que:

*"(...)”, cuando ambos miembros de la pareja trabajan, la ayuda externa que se paga –siempre femenina- constituye un elemento insoslayable en el modo en que se organizan y distribuyen las tareas domésticas de cada cónyuge y, seguramente, evita –o ha solucionado- más de un conflicto cuando se puede solventar a tiempo completo, donde no hay cargas que repartir, no emergen obligaciones asignadas a tal o cual o, al menos, resulta innecesario hablar de ello.*

Es importante destacar, que aún perdura una visión machista que asocia con debilidad las tareas efectuadas en el hogar, y esto, se puede apreciar desde hace décadas en los libros de lectura del colegio y en las publicidades que a través de los distintos medios, conforman una representación por diferenciación de roles en hombres y mujeres, y para traer un ejemplo, podemos mencionar los artículos de limpieza que interpelan a la mujer.

Queda para investigaciones ulteriores, indagar con mayor profundidad, de qué manera influye la educación y socialización en los niños su comportamiento como adultos en relación a la ejecución de tareas en el hogar, dado que, los hábitos que se aprenden de niño configura un imaginario que condiciona la toma de decisiones, y al respecto, sostenemos que el machismo no es una cuestión genética sino eminentemente cultural.

Por otra parte, el efecto de la publicidad condicionan los estereotipos femeninos dado que se difunde una imagen de mujer preocupada por la limpieza del hogar a la que se asocia con el cuidado de la familia.

### 3.2.7 Cuidado de los hijos de la mujer madre y trabajadora

#### 13. Cuando está trabajando, ¿quién cuida de su hijo?, ¿Qué pasa si la persona un día no lo puede cuidar?

##### PHARMA LINE S.A.

| Cuidado hijo en horario laboral | Cantidad | En caso de ausencia del cuidador ¿quién lo reemplaza? |
|---------------------------------|----------|-------------------------------------------------------|
| Pareja                          | 0        | 0                                                     |
| Familiar o conocido             | 4        | 3                                                     |
| Niñera o Guardería              | 5        | 0                                                     |
| Trabajadora                     | 0        | 4                                                     |
| Pareja o Trabajadora            | 0        | 2                                                     |

Generalmente, cuando falta la persona que cuida a los hijos de las operarias, éstas se ausentan al trabajo con aviso descontándose el día, más allá que perciban mensualmente el pago de Guardería de \$1901, en éste punto, se verifica que la mujer es la que falta a sus tareas más que su pareja para el cuidado de su hijo.

El CCT 42/89 de Sanidad en el art. 45 "Sala Maternal" establece el pago de este subsidio no remunerativo a cada una de las trabajadoras, el cual establece lo siguiente:

*"Los establecimientos cuyo número de mujeres empleadas alcance el que fije la ley, deberán habilitar una sala maternal que albergue a los niños hasta la edad de 5 años. Los establecimientos cuyo número de mujeres sea inferior al previsto por la Ley, podrán optar entre habilitar una sala maternal o abonar a las madres mensualmente por cada hijo hasta la edad de 5 años, una suma equivalente al 50% del salario vital mínimo vigente en la fecha de cada pago. Este subsidio no tiene carácter remuneratorio por tratarse de un beneficio social."*

Este artículo, no establece la obligatoriedad de que la trabajadora envíe a su hijo a una guardería, por lo tanto, la Empresa no puede cuestionarle cuando las madres faltan con aviso por ausencia de la persona que cuida de su niño, y en algunas operarias son reiteradas sus ausencias por este motivo, lo único que la Empresa le sugiere es que cambie de cuidador, pero como el cuidado de un hijo es tan delicado, tampoco se puede obligar a una trabajadora a que elija a otra persona si no es de su absoluta confianza.

Analizando el artículo, también podemos decir que el mismo, "encasilla" a la mujer en la responsabilidad de quien cuida a su hijo, debido a que solamente es un beneficio que percibe la madre, excluyendo al padre, de esta forma la normativa convencional estereotipa conductas culturales, estableciendo que al hombre no le corresponde cobrar el subsidio apartándolo del asunto.

También se puede observar en el cuadro que el 33% de las trabajadoras cuentan con una segunda opción en caso de que la persona que cuida de su hijo no pueda asistir, los segundos responsables son familiares o conocidos, pero el 77% restante, se termina haciendo cargo la pareja turnándose con la trabajadora (22%) o directamente la empleada (55%).

### 3.2.7.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Responsables cuidado hijo | Pharma Line S.A.                |                                                       | Sott Pharma S.A.                |                                                       | Vinter Pharma S.A.              |                                                       | Aguas Latinas S.A.              |                                                       | Jack Games S.A.                 |                                                       | Hospital Alcorta                |                                                       | Totales por categoría |
|---------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------|-----------------------|
|                           | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? | Cuidado de hijo horario laboral | En caso de ausencia del cuidador ¿quien lo reemplaza? |                       |
| Pareja                    | 0                               | 0                                                     | 0                               | 0                                                     | 0                               | 0                                                     | 1                               | 0                                                     | 7                               | 0                                                     | 0                               | 0                                                     | 8                     |
| Familiar                  | 4                               | 3                                                     | 2                               | 2                                                     | 1                               | 1                                                     | 9                               | 6                                                     | 9                               | 11                                                    | 0                               | 3                                                     | 51                    |
| Ninera o Guardería        | 5                               | 0                                                     | 1                               | 0                                                     | 0                               | 0                                                     | 5                               | 0                                                     | 4                               | 0                                                     | 7                               | 0                                                     | 22                    |
| Trabajadora               | 0                               | 4                                                     | 0                               | 1                                                     | 0                               | 0                                                     | 0                               | 6                                                     | 0                               | 6                                                     | 0                               | 3                                                     | 20                    |
| Pareja o Trabajadora      | 0                               | 2                                                     | 0                               | 0                                                     | 0                               | 0                                                     | 0                               | 3                                                     | 0                               | 3                                                     | 0                               | 1                                                     | 9                     |

En términos generales, se puede observar que los familiares, conformados principalmente por los abuelos (25), son los responsables del cuidado del niño en el horario de laboral de la trabajadora, representando el 45,45% del total del primer grupo de responsables, o sea, los que se encargan habitualmente a cuidar a los niños, mientras su madre se encuentra trabajando.

Cuando se ausenta el responsable principal, nuevamente los abuelos (26) son los que mayoritariamente se ocupan de cuidar a los hijos, representando el 47,27% del total del grupo de responsables.

La elección de los abuelos se debe a que muchos de ellos, han dejado de trabajar y por lo tanto no tienen obligaciones laborales, además que los abuelos generalmente, no cobran por el servicio de cuidado sino que para muchos de ellos es una satisfacción y compañía, y para las trabajadoras, sus padres o suegros son fuente de confianza. En muchos casos, la llegada de los nietos incide favorablemente en el lazo afectivo y actitudinal de los abuelos, dado que sienten útiles en compartir el cuidado con aquellos y por la persistencia del tiempo, terminan asumiendo un rol de padres aunque no lo fueran.

En segundo lugar, detrás de los abuelos, aparecen las niñeras o Guarderías (22) como responsables del cuidado durante el horario laboral de la madre, representando el 40,00% del total del primer grupo, y llamativamente, el 0% del segundo grupo, ya que no son consideradas a las niñeras, por las trabajadoras de ésta muestra, como segunda opción, o sea, el segundo grupo encargado de reemplazar la ausencia de la persona responsable del cuidado del niño, está conformado por las trabajadoras (20), que se ausentan de sus obligaciones laborales para cumplir con el cuidado de su hijo, representando el 36,36%.

En cuanto al análisis por Empresas, podemos destacar que **Pharma Line S.A.**, 4 del total de las 9 encuestadas, se ausentan al trabajo cuando la persona responsable de hacerlo se ve imposibilitada, por lo tanto, este grupo representan sobre el total de participantes el 44,44%, siendo un porcentaje muy alto para la Empresa ya que en comparación de otras Empresas, incluyendo las de su misma actividad el porcentaje de ausencias de las mismas no es tan alto, este porcentaje se aproxima más al porcentaje del **Hospital**, donde 3 de las 7 encuestadas o sea el 42,85% afirmaron que faltan cuando sucede esta situación.

El Hospital Alcorta, en proporción a la cantidad de encuestadas de otras Empresas, son las que más utilizan (7) el servicio de niñera o Guardería, depositando en las mismas, su confianza en el cuidado de sus hijos, pero el real motivo es que dentro de la Institución donde trabajan tienen el servicio como beneficio y el 100% de las encuestadas lo utilizan.

También se puede observar que la operaria de **Vinter Pharma S.A.** a diferencia de algunas operarias de Pharma Line S.A., en caso de ausencia de la persona responsable del cuidado de su hijo tiene como segunda opción otro familiar para que lo atienda, le hemos preguntado a la persona responsable de RRHH para verificar si era cierto sobre lo que respondió la operaria y él expresó lo siguiente: *"sí, ella no falta en esta circunstancia, no sé si porque quedaría muy expuesta, siendo la única madre joven en toda la Empresa o porque es muy responsable, ya de tan jovencita"*; pero el hecho es que esta operaria no falta a su trabajo.

En cuanto a las operarias de **Sott Pharma S.A.**, solo 1 operaria falta a su trabajo, representando el 33,33% del total de las participantes.

Por último, en **Jack Games S.A.**, muchas de las parejas de las Dealers se hacen cargo del cuidado del niño, esto se debe a que estas empleadas tienen horarios rotativos y muchas veces trabajan en contra turnos con respecto al horario de trabajo de su pareja, tal vez, gracias a esta modalidad de turnos rotativos hicieron que muchos hombres (7) hayan tomado la responsabilidad espontánea de cuidar a su hijo sin necesidad de que los cuiden sus abuelos u otra persona cuando su esposa le asignan un turno de trabajo diferente al de él, en referencia, una encuestada nos respondió: *"(...) mi marido colabora con el cuidado de Juli pero de limpiar... palabra no grata para él, no le gusta para nada."*, en la muestra analizada estos hombres representan el 35%.

Nuevamente, de las respuestas de este ítem se observa la amplia vigencia de la división de roles que al igual que con las tareas domésticas le corresponde a la mujer, quedando el varón relegado a un menor esfuerzo.

### 3.2.8 Cuidado de los hijos, ante enfermedad, de la mujer madre y trabajadora

#### 14. ¿Quién cuida de su hijo cuando está enfermo?

##### PHARMA LINE S.A.

| Cuidado hijo enfermo             | Cantidad |
|----------------------------------|----------|
| Pareja                           | 0        |
| Familiar                         | 1        |
| Niñera                           | 1        |
| Trabajadora                      | 6        |
| Pareja o Trabajadora             | 1        |
| <b>Total encuestadas Empresa</b> | <b>9</b> |

Se puede observar, que la mayoría de las trabajadoras se hacen cargo de esta tarea, ya sea por responsabilidad de madre, como también, de hacer uso del beneficio del CCT 42/89 art. 32 sobre cuidado de familiar enfermo, algunas, en la encuesta agregaron que sus parejas son reacias a cuidar el hijo enfermo y que les responden que ellos tienen que trabajar, como si ellas no trabajaran, otras en concordancia con esta línea, informan que el hombre muchas veces no sabe cómo cuidar a un niño enfermo y que ellas se sienten mejor preparadas para hacerlo, una encuestada comentó: *"... mi*

*marido se abata y cree que yo conozco más al bebe para atenderlo y solo se ofrece a salir a comprar medicamentos o algo que yo necesite, hasta se ofrece a preparar la comida para no cuidarlo."*

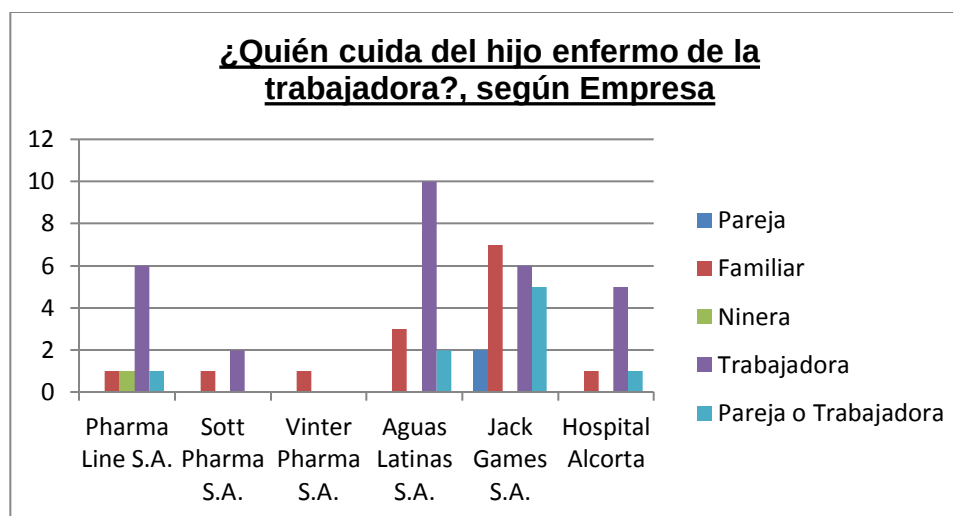
Cuando se acercan a RRHH para solicitar el inicio del trámite para el cobro del art. 32 del Convenio, se le pregunta porque no se queda o se turna con su pareja para cuidar a su hijo enfermo y algunas han respondido de que no pueden trabajar sabiendo que su hijo se encuentra enfermo, comienzan a sentir culpa, teniendo miedo de que la persona que se quede lo haga mal, ahora la pregunta es, ¿por qué esa culpa o necesidad generalmente, no la siente o demuestra el hombre?... desde la infancia a la niña la acostumbran a jugar con muñecas a las cuales le dan de comer, las arropan, etc. con el fin de cuidarlas, pero a los niños le dan para jugar con autitos o muñecos que son héroes o guerreros que juegan con fin de lucha, por lo tanto, cuando son adultos, muchos de ellos, no tienen tan encarnado como en las mujeres, sobre el cuidado de un bebe aprendiendo esto repentinamente, salvo que el hombre se haya criado con hermanas menores que él y las haya tenido que cuidar o en su adultez haya vivido un tiempo solo sin personal doméstico o alguien que lo ayude con las tareas del hogar.

Al respecto del párrafo anterior, Venturiello, María P., (2012, p.71) sostiene que: *"Las dificultades de las mujeres para delegar quehaceres socialmente aceptados como femeninos y sus sentimientos de culpa por no cumplir con los mandatos de buena madre y ama de casa, congelan en esos lugares el rol de las mujeres."*

Podemos decir, que el rol tradicional de la mujer se encuentra tan internalizado en las mismas, que ya es parte naturalizada de su ser, cuando en realidad éste, se debe a una simple construcción social.

### 3.2.8.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Cuidado de hijo enfermo    | Pharma Line S.A. | Sott Pharma S.A. | Vinter Pharma S.A. | Aguas Latinas S.A. | Jack Games S.A. | Hospital Alcorta | Totales por categoria |
|----------------------------|------------------|------------------|--------------------|--------------------|-----------------|------------------|-----------------------|
| Pareja                     | 0                | 0                | 0                  | 0                  | 2               | 0                | 2                     |
| Familiar                   | 1                | 1                | 1                  | 3                  | 7               | 1                | 14                    |
| Ninera                     | 1                | 0                | 0                  | 0                  | 0               | 0                | 1                     |
| Trabajadora                | 6                | 2                | 0                  | 10                 | 6               | 5                | 29                    |
| Pareja o Trabajadora       | 1                | 0                | 0                  | 2                  | 5               | 1                | 9                     |
| <b>Totales por Empresa</b> | <b>9</b>         | <b>3</b>         | <b>1</b>           | <b>15</b>          | <b>20</b>       | <b>7</b>         | 55                    |



En el presente gráfico se puede observar el alto nivel de ausentismo laboral de las trabajadoras cada vez que se enferman sus hijos, en muchas de estas Empresas, existe una explicación o justificativo para que ellas lo hagan, y es que en su CCT respectivo, tienen un artículo que establece en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de un familiar, el trabajador puede hacer uso de 15 días pagos al año mediante presentación de certificado médico que lo constate, este beneficio lo tienen por Convenio todas las trabajadoras que participaron de la encuesta excepto las de **Jack Games S.A.**, que haciendo observancia del gráfico, podemos ver que solo 6 trabajadoras respondieron que faltan cuando su hijo está enfermo, lo cual es un numero bastante bajo en comparación de las ausencias de trabajadoras de las otras Empresas, ya que en Jack Games esta ausencia representaría el 30% sobre el total de encuestadas en comparación del 71,42% de las trabajadoras que se ausentan por el mismo motivo en **Hospital Alcorta**, 66,66% en **Aguas Latinas**, **Sott Pharma** y en **Pharma Line**, o sea, que 2 de cada 3 trabajadoras hacen uso del beneficio, quedando en claro, de que si la mujer cuenta con este beneficio muchas de ellas, hacen uso del mismo, en caso de no contar se limitan a faltar a sus tareas tratando de buscar una solución alternativa como un familiar o compartir la tarea con la pareja, donde también este tipo de situaciones dan lugar a que el hombre aprenda hacerse responsable.

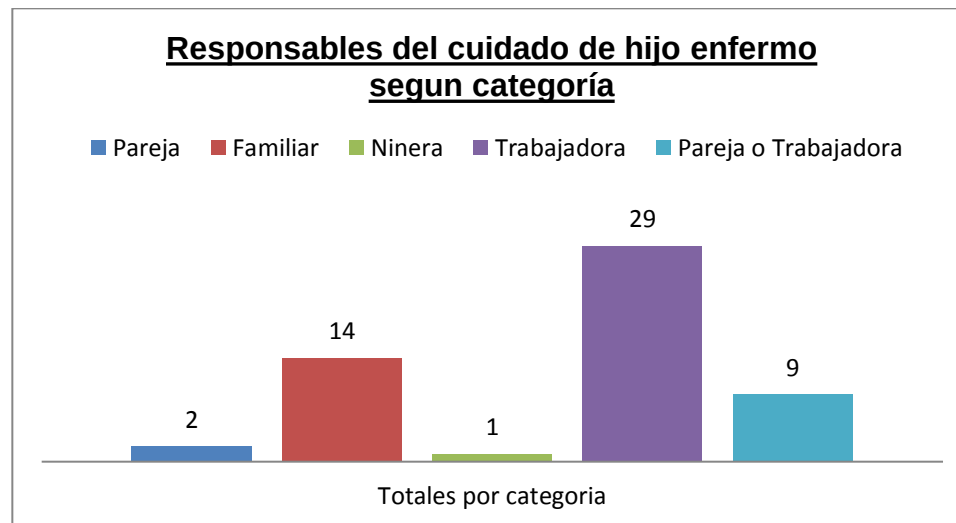
Al no contar las empleadas de Jack Games con este beneficio se equilibran las responsabilidades y esto impacta positivamente sobre el índice de ausentismo de la Empresa.

Por lo tanto, podemos decir que muchos Convenios que poseen este beneficio, perjudican a las Empresas que lo deben otorgar implicando un incremento en el índice de ausentismo y beneficiando en el nivel de ausencias a otras Empresas donde sus parejas trabajan, ya que no encuentran la necesidad de faltar a su puesto laboral sabiendo que su esposa puede hacerlo y además le reconocen la paga del día perdido.

Hay que tener en cuenta que este tipo de logros cristalizados en el marco normativo laboral, tenían como objetivo que los trabajadores contaran con una herramienta que les permitiera faltar en el caso de que tuviesen un familiar directo enfermo, y que en los casos analizados no existe una autorregulación, vale decir, no se puede establecer si en todos los casos los niños realmente estaban en situación de enfermedad, puesto que bastaba la sola presentación de un certificado médico. (de las entrevistas analizadas surge claramente, que las Organizaciones que otorgan 15 días o menos por familiar enfermo con goce de haberes, las empleadas lo consideran un derecho adquirido y utilizan ese beneficio en su totalidad)



Por todo esto se concluye que, la Empresa que por Convenio otorga este tipo de beneficio a su empleada, también termina siendo un beneficio para la Empresa donde trabaja la pareja de la empleada.



Además, lo llamativo, es que los Convenios respectivos establecen este beneficio tanto para hombres como para mujeres, pero su uso, es exclusivo de las mujeres en cuanto al cuidado de hijo enfermo, es mixto y menos frecuente su uso en lo referido al cuidado de padres.

En **Pharma Line** y a partir de las entrevistas obtenidas con el resto de las Empresas, se revela, que los hombres trabajadores nunca hicieron uso de este artículo para cuidado de hijo enfermo.

En cuanto a **Vinter Pharma**, la operaria a pesar de contar con el beneficio prefiere que su hijo sea cuidado por su madre, a quien hace referencia como una persona más apta que ella para cuidarlo y que hasta el día de hoy, nunca hizo uso de dicho beneficio ya que afortunadamente una sola vez se ha enfermado con gripe.

A modo de conclusión preliminar, se infiere que la responsabilidad ante este tipo de situaciones recae sobre la madre o en algún familiar, mientras que el padre tiene poca injerencia en el cuidado de su hijo, de nuevo, se repiten patrones culturales acentuados a través de las generaciones.

### 3.2.9 Ausencias mujer madre y trabajadora

15. En su trabajo actual, ¿ha faltado, en el último año, a la Empresa para estar con su hijo en el día de su cumpleaños, para salir a pasear o el solo hecho de estar un día más con él?

#### PHARMA LINE S.A.

| Ausencias injustificadas | Cantidad | Motivo          | ¿Qué informaba al momento de ausentarse a la Empresa? |
|--------------------------|----------|-----------------|-------------------------------------------------------|
| Si                       | 3        | Cumpleaños hijo | Enfermedad                                            |
|                          |          | Viaje familiar  |                                                       |
| No                       | 6        |                 |                                                       |

Hay empleados de la Empresa que para festejar el cumpleaños de su hijo o hacer una salida especial con él se toma un día de vacaciones, pero hay otros, que consiguen certificados médicos y lo pasan por enfermedad sin perder ni un día de sus vacaciones y cobrando el jornal completo, siendo injusto para el resto del personal que procede correctamente, esto si se comienza a investigar, sería una tarea tediosa ya que habría que chequear las fechas de nacimiento de sus hijos y esposo cada vez que faltan, salvo que la Empresa contase con un programa para detectarlo rápidamente, además, de que pueden faltar por cualquier otro evento que la Empresa no se encuentre al tanto, pero sí se comenzó hacer seguimiento a una operaria en particular, para que ésta no provoque efecto dominó en el resto de las operarias, debido que ha comentado hasta en su horario de almuerzo que siempre falta en los cumpleaños y eventos de sus hijos pasándolo por licencia médica, a partir de esta noticia RRHH verificó las fechas de nacimiento en el sistema y comprobó que era cierto.

Generalmente, en vísperas de fines de semana largo también faltan por enfermedad, pero últimamente, se comenzó a enviar medico a domicilio, y en tan solo un día, se apercibió a tres operarios por encontrarse ausentes en la dirección declarada, incumpliendo con el reposo indicado en su certificado médico.

### 3.2.9.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Ausencias injustificadas | Motivo que informaba a la Empresa | Pharma Line S.A.      | Sott Pharma S.A.      | Vinter Pharma S.A.    | Aguas Latinas S.A.    | Jack Games S.A.       | Hospital Alcorta      | Totales por categoria |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
|                          |                                   | Cantidad trabajadoras | Cantidad trabajadoras | Cantidad trabajadoras | Cantidad trabajadoras | Cantidad trabajadoras | Cantidad trabajadoras |                       |
| Si                       | enfermedad                        | 2                     | 1                     | 0                     | 6                     | 6                     | 2                     | 17                    |
|                          | enfermedad hijo                   | 1                     | 0                     | 0                     | 0                     | 0                     | 0                     | 1                     |
| No                       |                                   | 6                     | 2                     | 1                     | 9                     | 14                    | 5                     | 37                    |
| Totales por Empresas     |                                   | 9                     | 3                     | 1                     | 15                    | 20                    | 7                     | 55                    |

Este cuadro será la sorpresa para muchas Empresas, que no han tenido en cuenta este detalle al momento que se ausentan algunas de sus empleadas por enfermedad.

La mayoría de los diagnósticos médicos que informan son gastroenterocolitis, intoxicación y llegando a ser diagnosticadas por fiebres en donde estos certificados médicos son comprados a los profesionales o a personas que se apoderaron ilegalmente del sello y recetario del médico.

Vale destacar, que solo una encuestada respondió que comunicó en su momento a la Empresa enfermedad de hijo, esta es una operaria con poca antigüedad y que hasta ahora no se ha dado cuenta de que es un día menos del beneficio del artículo 32 para luego poder utilizar, esto, muchas de las encuestadas lo tuvieron en cuenta, por eso el resto solo informan enfermedad para no perder un día del beneficio de su CCT.

Las participantes informan, que en promedio, se ausentan por este motivo de 1 a 2 veces por año y el motivo principal es por cumpleaños de su hijo y en segundo lugar un paseo especial.

Por lo tanto se puede decir que el 32,72% de las encuestadas han reconocido ausentarse de su trabajo 1 o 2 veces al año, principalmente, por cumpleaños de su/s hijo/s, o sea, que casi 1 de cada 3 encuestadas faltan a sus tareas por éste motivo informando licencia médica.

Si bien la Empresa tiene la facultad de enviarle a la empleada medico a domicilio, muchas veces, carece de sentido ya que la encuentran en su domicilio con el certificado médico confeccionado y la empresa que se ocupa de constatar si la trabajadora se encuentra cuidando del reposo domiciliario del niño, por cuestiones legales, no revisa al mismo, cuando ya tiene certificado médico emitido por su profesional.

Según datos arrojados por la encuesta, podemos decir, que la Empresa que tiene más ausencias de este tipo es **Aguas Latinas S.A.** con 6 ausencias, representando de las 15 participantes un 40%, en el resto de las Empresas el porcentaje no baja del 28%, salvo Laboratorio **Vinter Pharma** donde la operaria informó que nunca se ausentó por este motivo.

En **Jack Games** esta conducta se ve reducida ya que algunas participantes han informado que cuando sus hijos cumplen años solicitan a su superior cambio de francos, de todos modos las ausencias de este grupo de mujeres representan el 30% del total de encuestadas, **Pharma Line** supera este porcentaje en un 33,33%, o sea, que una de cada 3 encuestadas miente a la Empresa al momento de ausentarse para festejar el cumpleaños de su hijo.

Por último, en **Hospital Alcorta**, algunas de las encuestadas informaron que como poseen muchos años de antigüedad (más de 10 años) y es un sector pequeño en donde trabajan, prefieren decirles la verdad a su superior antes de que se dé cuenta sobre el verdadero motivo de su ausencia, por lo tanto, solicitan ausentarse ese día, a cambio de compensarlo más adelante, solo dos respondieron que sí se ausentaron con una mentira como excusa para estar con su hijo, representando el 28,57%, aunque han informado que este año no lo han hecho, tal vez por miedo a ser descubiertas o que ya hayan aprendido del proceder de sus compañeras, y son justamente las que tienen entre 5 a 10 años de antigüedad.

Se puede apreciar, como el onomástico de los hijos es un motivo especial para ausentarse del trabajo y en donde generalmente 1 de cada 3 encuestadas, no tienen problemas en mentir para justificar su ausencia argumentando razones de enfermedad de ella o de su hijo; la mentira que está sancionada en todas las sociedades, está justificada con tal de pasar el cumpleaños con sus hijos.

### 3.2.10 Opinión sobre ausentismo de las madres

16. *Se dice que en algunas Empresas existe un alto índice de ausentismo de embarazadas o de madres con hijos muy pequeños, según su experiencia ¿podría dar su opinión al respecto si esto es cierto o no?*

#### PHARMA LINE S.A.

| Para Ud. ¿existe alto índice de ausentismo en las Empresas de mujeres embarazadas o madres de hijos pequeños? | Cantidad | Opinión                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Si                                                                                                            | 3        | No pueden organizarse extrañan a su hijo<br>los hijos se enferman y hay que cuidarlos |
| No sabe                                                                                                       | 3        |                                                                                       |
| No                                                                                                            | 3        |                                                                                       |

En esta pregunta se observa, que 3 operarias respondieron que el cuidado de sus hijos ante el caso de enfermedades les dificulta la organización laboral y de su vida doméstica, nuevamente, la mayor carga de responsabilidad recae en sus hombros dado que sus parejas, prefieren realizar otras tareas.

En relación a las 3 que respondieron que no saben, al no haber una pregunta de control, no se pudo establecer en forma precisa, si realmente no las afecta o no quisieron responder.

Casualmente, 2 de las 3 operarias que reconocieron en la pregunta número 15 de haber faltado por motivos de cumpleaños de hijo o viaje familiar, en esta pregunta, han colocado que no existe un alto índice de ausentismo para este grupo de mujeres, siendo contradictorio entre lo que hacen y lo que dicen con respecto al tema, ya que justamente, estas 2 trabajadoras son las que tienen los mayores índices de ausentismo laboral por motivos dudosos o injustificados, los cuales no son percibidos como abuso por parte de estas.

### 3.2.10.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Para Ud. ¿existe alto índice de ausentismo en las Empresas de mujeres embarazadas o madres de hijos pequeños? | Opiniones                                  | Pharma Line S.A.              | Sott Pharma S.A.              | Vinter Pharma S.A.            | Aguas Latinas S.A.            | Jack Games S.A.               | Hospital Alcorta              | Totales por categoría |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
|                                                                                                               |                                            | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas |                       |
| Si                                                                                                            | No pueden organizarse                      | 2                             | 2                             | 0                             | 7                             | 6                             | 1                             | 18                    |
|                                                                                                               | Extrañan a su hijo                         | 2                             | 1                             | 0                             | 5                             | 4                             | 0                             | 12                    |
|                                                                                                               | Vacaciones hijo o no hay guardería         | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 2                             | 0                             | 2                     |
|                                                                                                               | En algunos casos se aprovechan             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 5                             | 3                             | 8                     |
|                                                                                                               | Lic. Por enfermedad durante embarazo       | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 1                             | 1                     |
|                                                                                                               | No tener con quien dejarlos                | 0                             | 0                             | 0                             | 4                             | 2                             | 1                             | 7                     |
|                                                                                                               | Los hijos se enferman                      | 1                             | 0                             | 0                             | 2                             | 4                             | 6                             | 13                    |
|                                                                                                               | La Lic. por Maternidad insuficiente tiempo | 0                             | 1                             | 0                             | 3                             | 6                             | 1                             | 11                    |
| No responde                                                                                                   | no sabe                                    | 3                             | 1                             | 1                             | 0                             | 2                             | 0                             | 7                     |
| No                                                                                                            | No, depende del embarazo                   | 0                             | 0                             | 0                             | 3                             | 0                             | 0                             | 3                     |
|                                                                                                               | En mi caso no                              | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 2                             | 0                             | 2                     |
|                                                                                                               | No existe alto índice de ausentismo        | 3                             | 0                             | 0                             | 1                             | 0                             | 1                             | 5                     |

Antes de comenzar a analizar el cuadro, vale destacar sobre este punto, que muchas empleadas tomaron esta pregunta a título personal y no a nivel general, por lo tanto, contestaron desde su propia experiencia.

En términos generales, se puede decir que al observar el presente cuadro, se verifica que 18 encuestadas, que representan el 32,72% del total de encuestadas (55), admiten que tienen dificultades para organizarse y equilibrar trabajo con vida familiar, muchas de ellas, señalan que ya no tienen tiempo para ellas mismas y que les es estresante cuando se enteran que la persona que le cuida su hijo se ausenta, horas antes de que la trabajadora ingrese a su empleo, otra encuestada nos refirió lo siguiente: "... me estreso con mi hija, no sé cómo hacen otras madres que tienen 3 hijos y trabajan, pero yo siento que vivo 2 vidas, o sea, en 2 cuerpos y me tengo que preocupar si estoy bañada como también si esta bañada mi hija, mis preocupaciones se multiplicaron por dos, dos cuerpos, dos necesidades, un día estaba ya saliendo a trabajar y mi hija vomita todo y realmente me estresé porque no quería perder el servicio de combi que me lleva hasta el trabajo y me largué a llorar...", al respecto, es sintomático la escisión que siente la empleada con respecto a su cuerpo, lo cual presupone, un

grado de alienación ante el malestar inoportuno de su hijo que le provocó en ese momento angustia y estrés.

En el **Hospital Alcorta**, solo una empleada, hizo referencia a los problemas de organización entre el trabajo y su vida familiar, donde este número de opinión es bajo, en proporción al número de la misma impresión que dieron en el resto de las Empresas, ésto se debe a que estas empleadas trabajan 2 horas menos diarias que el resto de las encuestadas. Ellas le brindaron más importancia, en relación al índice de ausentismo, las ausencias por enfermedad de hijos, siendo este grupo el que más se refirió sobre esta causa (6).

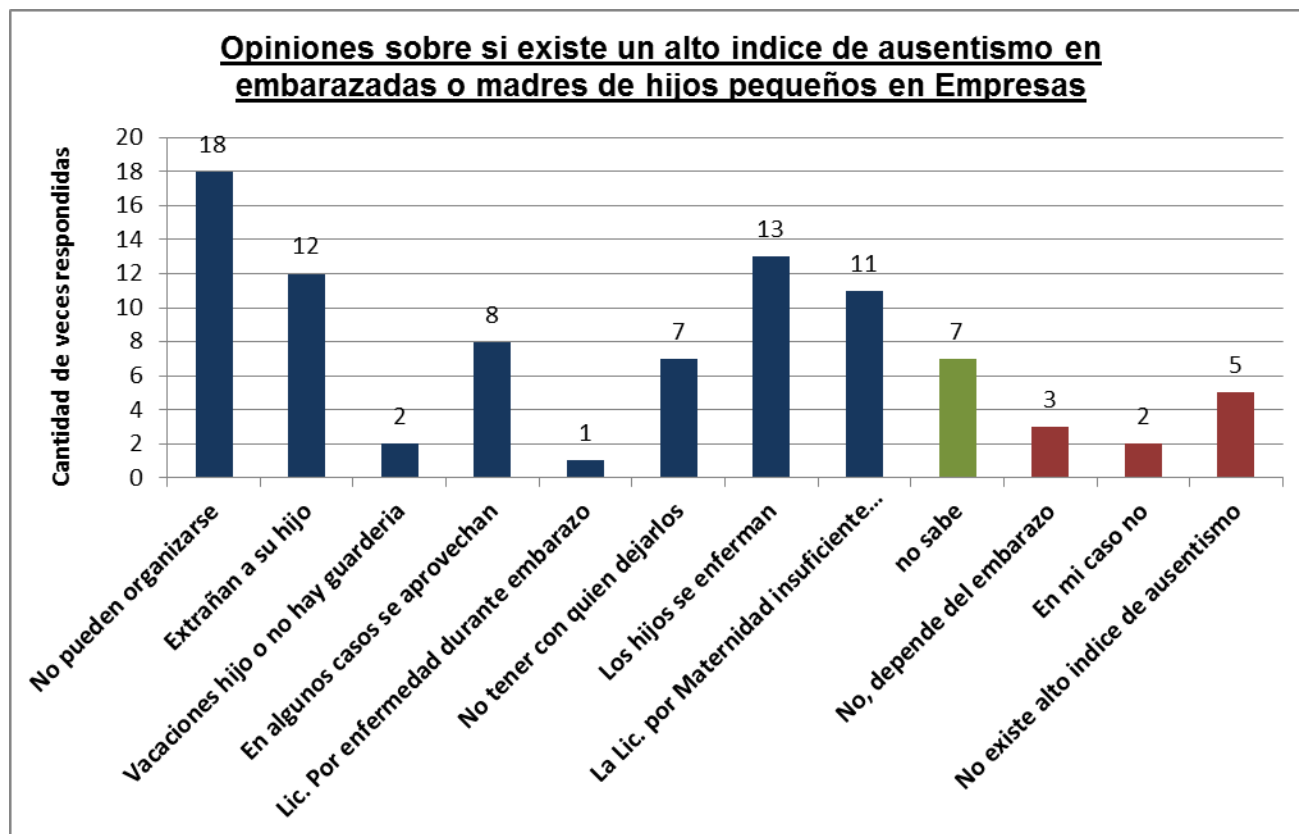
Luego 13 de ellas, respondieron que el alto índice de ausentismo en las Empresas tienen que ver por las enfermedades de sus hijos, absolutamente todas las encuestadas que dieron este motivo, dijeron que ellas son las únicas responsables del cuidado de hijo enfermo, representando un 23,63% del total de encuestadas, con un porcentaje no tan diferente a éste último, aparece en tercer lugar, 12 participantes que aludieron que faltan a su trabajo por extrañar a su hijo, representando un 21,82%, este motivo de ausencia injustificada va también de la mano con otra causa que refirieron que es el corto tiempo que dura la Licencia por Maternidad (20%), que además, tiene que ver con el tema de la falta de organización.

También 8 de ellas expresaron abiertamente (14,54%), que muchas trabajadoras abusan de sus derechos impactando negativamente sobre el índice de ausentismo en las Empresas, esta opinión la dieron exclusivamente las trabajadoras de **Jack Games** (5) y del **Hospital Alcorta** (3), además se puede decir sobre esta última Institución, que sorprendentemente, en este punto solo una trabajadora hizo referencia a la licencia médica durante el embarazo, cuando en **Pharma Line** todas las operarias se han ausentado por este motivo, pero aquí, no lo han manifestado, al igual muchas de las otras participantes que pertenecen al resto de las Empresas y que en el punto 8 de la presente lo mencionaron como una ventaja.

En relación a lo anterior, se puede decir que las mujeres entrevistadas tuvieron dificultad en relacionar como el ausentismo de ellas, en cuanto a sus ausencias durante el embarazo, impacta en el promedio general. Por otra parte, 10 de las encuestadas (18,18%), opinaron que no existe un alto nivel de ausentismo, 3 de ellas, pertenecientes al plantel de **Aguas Latinas**, agregaron que depende del embarazo, ya que muchas mujeres sufren dolencias o molestias durante este período gestacional, pero que no impacta significativamente en el índice de ausentismo, en contradicción con los números que **Pharma Line** maneja y cualquier Empresa que tenga este tipo de ausentismo, ya que una licencia médica por este motivo generalmente no es por 48hs, sino que en muchos casos es por meses enteros.

Luego, tenemos a 7 participantes (12,72%), que respondieron que no saben si existe un alto índice de ausentismo en las Empresas por motivo licencias médicas de embarazadas o madres con hijos pequeños, una de las que ha dado esta respuesta, es la operaria de **Vinter Pharma** que tal vez al ser joven y trabajar en una Empresa pequeña desconoce si se pueden dar este tipo de ausencias que impacten negativamente a las Empresas.

A continuación, para una mejor lectura, hemos graficado la cantidad de opiniones dadas sobre los posibles motivos que impactan sobre el índice de ausentismo en las Empresas. Vemos, que muchas veces, es muy importante la participación de los empleados en la solución de ciertos temas que generan problemas a la Empresa, ya que nos permiten ver los motivos y hasta las posibles soluciones, al respecto, sería importante realizar charlas periódicas entre miembros de Personal y los distintos sectores a fin de lograr, soluciones a los problemas que se presentan, vale decir, que en muchas ocasiones efectuar una escucha activa de los trabajadores, dá mas resultados que anónimas encuestas de satisfacción.



### 3.2.11 Rendimiento laboral de las mujer-trabajadora-madre

Este tema se exploró con el siguiente ítem:

**17. Durante el embarazo y/o al ser madre ha sentido que su rendimiento laboral o compromiso con la Empresa ha declinado?**

**PHARMA LINE S.A.**

| Durante el embarazo y/o al ser madre ¿ha sentido que su rendimiento o compromiso laboral con la Empresa ha declinado? | Cantidad | ¿Por qué?                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------|
| Si                                                                                                                    | 3        | Sentir cansancio<br>Tener la mente en los hijos |
| No sabe                                                                                                               | 1        |                                                 |
| No                                                                                                                    | 5        |                                                 |

Esta pregunta afirma el interrogante anterior, aquí las trabajadoras informan sentirse más cansadas, en comparación, de antes de haber tenido a su hijo ya que sienten que les absorben tiempo y energía.

Por otro lado, tenemos a una trabajadora de **Pharma Line** que respondió no saber si su compromiso y rendimiento había declinado para con la Empresa, diciendo ella creer que no.

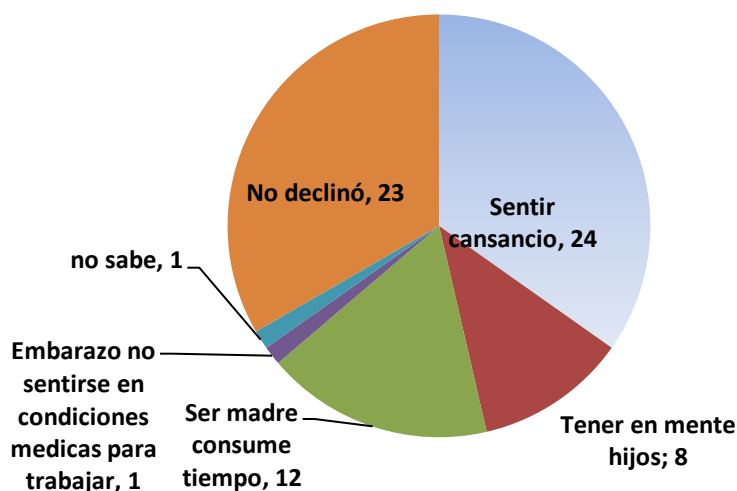
Además, respondieron que en el trabajo tienen la mente en ellos y que a veces se distraen llevándolas a cometer errores en sus tareas y muchas veces tienen que parar la máquina para corregir el error y/o también tienen que rehacer una tarea.

Estos tipos de errores y distracciones en las trabajadoras, se dan generalmente, hasta el primer año de vida de los hijos o cuando tienen más de un hijo pequeño.

### 3.2.11.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Durante el embarazo y/o al ser madre ¿ha sentido que su rendimiento o compromiso laboral con la Empresa ha declinado? | Opiniones                                   | Pharma Line S.A.              | Sott Pharma S.A.              | Vinter Pharma S.A.            | Aguas Latinas S.A.            | Jack Games S.A.               | Hospital Alcorta              | Totales por categoría |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
|                                                                                                                       |                                             | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas | Cantidad de veces respondidas |                       |
| Si                                                                                                                    | Sentir cansancio                            | 3                             | 2                             | 0                             | 7                             | 9                             | 3                             | 24                    |
|                                                                                                                       | Tener mente en hijos                        | 3                             | 2                             | 0                             | 0                             | 2                             | 1                             | 8                     |
|                                                                                                                       | Ser madre consume tiempo                    | 0                             | 0                             | 0                             | 5                             | 4                             | 3                             | 12                    |
|                                                                                                                       | Embarazo no sentirse en condiciones medicas | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 1                             | 0                             | 1                     |
| No responde                                                                                                           | no sabe                                     | 1                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 0                             | 1                     |
| No                                                                                                                    | No declinó                                  | 5                             | 1                             | 1                             | 5                             | 8                             | 3                             | 23                    |

#### Durante el embarazo y/o al ser madre, ¿ha sentido que su rendimiento o compromiso laboral ha declinado?



Al observar el presente gráfico, verificamos que 31 de 55 encuestadas, han respondido afirmativamente a esta pregunta, lo cual representa el 56,36% del total de estudiadas, o sea, que más del 50% de las trabajadoras durante su embarazo y/o al ser madres han sentido que su rendimiento o compromiso para con la Empresa había declinado.

El 43,63%, o sea, 24 sobre el total de encuestadas, respondieron que en su momento sintieron cansancio mental y/o físico, donde muchas lo adicionaron con la falta de sueño, una de las encuestadas de **Jack Games** refirió: "(...) un día cuando estaba trabajando, no me podía concentrar



*en sacar las cuentas y pagar, tuve que pedirle a una supervisora que me saque de la mesa porque no daba más del sueño, estaba re cansada nunca en mi vida me sentí así, tenía cansancio acumulado de toda la semana, estaba trabajando mal y ese día me desplomé, por esto, en los dos primeros meses de haberme reintegrado al trabajo tuve que pedirle ayuda con la nena a mi mama para regular los horarios de sueño."*

El 21,81% refirieron que ser madres consume tiempo y que no les alcanza para realizar todo lo que tienen en mente, 3 de ellas, comentaron que hasta la fecha, se vieron obligadas a disminuir la intensidad en el ritmo de trabajo para recuperar energía.

Luego, 8 encuestadas (14,54%) respondieron que su rendimiento laboral para con la Empresa había declinado por tener la mente puesta en sus hijos al momento de estar trabajando, provocándoles esto, distracciones, errores de producción o pagar mal en la mesa de juego, entre otras consecuencias, según la Empresa Jack Games, a una empleada le costó un apercibimiento por haber pagado mal en una mesa de juego, en la cual, ella estaba a cargo, además, 2 de ellas refirieron que actualmente, si su hijo se enferma o le pasa algo, les es inevitable pensar en ellos en ciertos lapsos de tiempo mientras trabajan, reduciéndose así su nivel rendimiento laboral.

Otra empleada de Jack Games, respondió que durante su embarazo tuvo anemia y se encontraba débil, por lo tanto, no se sentía en condiciones de trabajar con el nivel requerido por ella y el pretendido por la Empresa, por lo cual la llevó a pedir la Licencia médica durante todo su embarazo.

Por último, tenemos a las trabajadoras (23) que respondieron que su rendimiento y/o compromiso no declinaron, representando el 41,81% del total de encuestadas.

De las respuestas procesadas, se puede apreciar que el 52% de las empleadas refirió que durante su embarazo o primeros años de vida de sus hijos, se vió afectado su rendimiento por falta de adecuado descanso, nuevamente recae en ellas la máxima responsabilidad del cuidado de los hijos.

### 3.2.12 Compromiso y rendimiento laboral en el rol de madre- trabajadora

**18. Actualmente, ¿sigue sintiendo que su rendimiento o compromiso laboral se encuentra bajo? En caso afirmativo explique motivo y ¿qué cree que necesitaría para recuperar el rendimiento en el trabajo?**

#### PHARMA LINE S.A.

| Actualmente, ¿sigue sintiendo que su rendimiento o compromiso laboral se encuentra bajo? | Cantidad | ¿Por qué?                            | ¿Qué cree que necesitaría para recuperar el rendimiento en el trabajo? |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Si                                                                                       | 1        | No me puedo organizar y sigo cansada | Trabajar menos horas hasta organizarme mejor                           |
| No                                                                                       | 8        |                                      |                                                                        |

La encuestada que responde afirmativamente a esta pregunta, informa que aún no se ha podido organizar y que no logra tener la energía que tenía antes para con el trabajo y que desearía trabajar menos horas hasta poder organizarse mejor, esta trabajadora tiene dos hijos, uno nacido en el 2010 y el otro en 2012.

En relación a las 8 restantes, se puede decir, que luego de transcurrido un período de adaptación pudieron organizarse y mejorar su ritmo de trabajo.

### 3.2.12.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

De acuerdo a los comentarios de las encuestadas, que respondieron esta pregunta se puede decir que 2 de las trabajadoras de la empresa **Aguas Latinas S.A.** informaron que sus hijos le absorben muchas horas, que aún se sienten cansadas y que su nivel de rendimiento laboral lo recuperaron, pero el compromiso con la Empresa ha disminuido, debido que han solicitado a su superior trabajar a tiempo parcial (6 horas diarias) y no les fue autorizado, desmotivándolas en sus tareas y para recuperar su compromiso y entusiasmo necesitarían trabajar menos horas.

Similar respuesta ha sido dada por 3 empleadas de **Jack Games**, que una de ellas agregó que, al no haber sido concebido su pedido, sintió que todo lo que dio a la Empresa no fue reconocido y lo único que espera es juntar dinero para realizar un emprendimiento propio y no depender más de la firma, ya que le pareció injusto que la Compañía contrate personal joven para que trabaje solo los fines de semana y que ella no tenga la misma oportunidad contractual.

Luego, 2 encuestadas de Jack Games respondieron que extrañan a sus hijos y que cuando están enfermos tienen la mente puesta en ellos mientras trabajan, reduciendo su nivel de rendimiento, por lo tanto, una de ellas refirió el deseo de tener días de licencia para cuidar a su hijo enfermo y otra tener guardería en el lugar de trabajo para mejorar su compromiso y rendimiento laboral.

En **Hospital Alcorta** una empleada refirió que no tiene tiempo ni siquiera para ella, desearía hacer cursos para perfeccionarse en su profesión, y que para recuperar su rendimiento laboral, necesitaría trabajar en modalidad parcial, o sea, 3 veces por semana, para así disponer más tiempo, poder estar descansada y comprometida con su trabajo.

Otra empleada del Hospital refirió que a medida que crece su hijo, mayor tiempo le demanda, por lo tanto, también desea trabajar 3 veces por semana.

Finalmente, se puede decir que 9 trabajadoras encuestadas, que representan el 16,36%, refirieron no estar actualmente con un buen rendimiento laboral o un compromiso absoluto con su Empresa, donde 7 de ellas desearían trabajar menos horas diarias para poder organizarse mejor teniendo más tiempo para ellas y sus hijos, además de estar más descansadas, para dar lo mejor de sí laboralmente, luego, una respondió sobre la necesidad de tener días de licencia para cuidar a su hijo enfermo, y otra, le gustaría tener la guardería en su trabajo para no estar pensando tanto en su hijo y enfocarse más en su labor.

Del análisis de estas respuestas, se infiere que a medida que transcurrió el tiempo, la mayoría de las trabajadoras pudieron organizarse y compatibilizar su vida laboral con la familiar, no obstante, un número significativo, respondió que aún tenían dificultades en términos de descanso y concentración, y algunas de ellas, manifestaron su intención de reducir su jornada laboral.

### 3.2.13 Beneficios que otorga la empresa a mujeres-madres

**19. En caso de existir, en su Empresa, ¿qué beneficio/s otorgan por Convenio a las mujeres embarazadas o empleadas con hijos pequeños?**

**PHARMA LINE S.A.**

| En su Empresa ¿qué beneficio/s otorgan por CCT a mujeres embarazadas o con hijos pequeños? | Cantidad | Beneficios                                   | ¿Ha detectado algun abuso o desaprovechamiento sobre la utilización del beneficio? | ¿Por qué?                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Sí                                                                                         | 9        | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo | Abuso: 6                                                                           | Hay trabajadoras que se toman los 15 días del CCT todos los años como si fueran vacaciones siendo injusto para los que no lo toman y luego se terminan copiando. |
|                                                                                            |          | Guarderia \$1901                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                  |
|                                                                                            |          |                                              | Desaprovechamiento: 0                                                              | N/A                                                                                                                                                              |
| No                                                                                         |          |                                              | No detectó: 3                                                                      | Si tienes fliar enfermo corresponde por CCT                                                                                                                      |
|                                                                                            |          |                                              |                                                                                    | Es un derecho de los trabajadores por eso pagan afiliacion sindical                                                                                              |

A partir de la lectura de este cuadro, queda en evidencia que los beneficios son bien conocidos por las trabajadoras, se acuerdan de sus derechos (beneficios) pero muchas veces se olvidan de sus obligaciones como por ejemplo: el procedimiento de dar aviso por ausencia de familiar enfermo.

Los delegados son los primeros en instruirlas, al momento del ingreso, sobre sus beneficios, dado que la comisión interna considera que el beneficio del artículo 32, aunque en el CCT no lo mencione, tiene validez solamente para el personal que se encuentra afiliado al sindicato, siendo éste, junto con los hoteles sindicales y otras recreaciones como los torneos, un medio para cooptar la mayor cantidad de afiliados. Como aclaración hay que destacar, que los representantes gremiales a fin de afiliarse a la mayor cantidad de gente, omiten decir que los beneficios son para todo el personal encuadrado bajo convenio, independientemente si están afiliados o no.

En cuanto a la pregunta sobre si han detectado algún abuso o desaprovechamiento de los beneficios, 6 de ellas reconocieron que hay abuso, consiguiendo certificados médicos con falsos diagnósticos o ausentándose por enfermedades no muy graves de hijo enfermo, esta situación termina molestando al resto del personal, porque al momento de descontar algún día terminan diciendo que a las personas correctas se las castiga y a las incorrectas se las premia o no se les dice nada, es un tema muy difícil de manejar, ya que genera desmotivación en algunas personas y/o que terminen copiando la misma actitud que acciona este grupo, perjudicando aún más a la Empresa.

También se puede observar que nadie ve un desaprovechamiento de los beneficios del CCT, y casualmente otra vez, las dos operarias con mayor índice de ausentismo que hemos mencionado en las respuestas anteriores de los puntos 15 y 16, en esta respondieron que no existe abuso, sino que lo ven como un derecho y que la ley ampara, la tercera que también respondió que no, comparte la misma opinión, a diferencia que ella ingresó solo hace 2 años a la Empresa, teniendo una antigüedad mucho menor en comparación con las otras 2 operarias.

### 3.2.13.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

A continuación, para una mejor lectura, se expone un cuadro con los beneficios otorgados por cada Empresa, y se marcaron de color rosa aquellas ventajas que las encuestadas consideraron que hay abuso en cuanto a su utilización, por otra parte, se marcó de color lila un beneficio que tres empleadas de Jack Games S.A., lo señalaron como desaprovechado por las mujeres embarazadas que prefieren tomarse

licencia médica antes de gozar del beneficio de aprender, basado en cumplir en el último semestre del embarazo tareas administrativas. En otra columna, se unificaron las opiniones.

| Empresa y CCT aplicable al puesto analizado                                | En su Empresa ¿qué beneficio/s otorgan por CCT a mujeres embarazadas o con hijos pequeños?                                                                  | Cantidad | Beneficios                                                                                                  | ¿Ha detectado algun abuso o desaprovechamiento sobre la utilizacion del beneficio? | ¿Por qué? (principal motivo que aportan)                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pharma Line S.A.<br>CCT 42/89 Lab. Fab. Prod. Medicinales y veterinarios   | Si                                                                                                                                                          | 9        | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo                                                                | Abuso: 6                                                                           | Hay trabajadoras que se toman los 15 días del CCT todos los años como si fueran vacaciones siendo injusto para los que no lo toman y luego se terminan copiando.                                                                                                                     |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Guarderia \$1901                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            | No                                                                                                                                                          | 0        |                                                                                                             | Desaprovechamiento: 0                                                              | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          |                                                                                                             | No detectó: 3                                                                      | Si tienes fliar enfermo corresponde por CCT<br>Es un derecho de los trabajadores por eso pagan afiliacion sindical                                                                                                                                                                   |
| observaciones                                                              | Todas las trabajadoras que participaron de la encuesta recordaron todos sus beneficios                                                                      |          |                                                                                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Sot Pharma S.A.<br>CCT 42/89 Lab. Fab. Prod. Medicinales y veterinarios    | Si                                                                                                                                                          | 3        | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo                                                                | Abuso: 0                                                                           | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Guarderia \$1901                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Medicamentos gratis                                                                                         |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Servicio medico adicional para la trabajadora y sus hijos menores de edad (beneficio de Empresa, no de CCT) |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            | No                                                                                                                                                          | 0        |                                                                                                             | Desaprovechamiento: 0                                                              | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          |                                                                                                             | No detectó: 2                                                                      | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| observaciones                                                              | Una de las encuestadas se olvidó mencionar la Guarderia, y la tercera abandonó en este punto de la encuesta debido a que tenia que atender a sus dos bebes. |          |                                                                                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Vinter Pharma S.A.<br>CCT 42/89 Lab. Fab. Prod. Medicinales y veterinarios | Si                                                                                                                                                          | 1        | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo                                                                | Abuso: 0                                                                           | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Guarderia \$1901                                                                                            |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            | No                                                                                                                                                          | 0        |                                                                                                             | Desaprovechamiento: 0                                                              | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          |                                                                                                             | No detectó: 1                                                                      | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| observaciones                                                              | N/A                                                                                                                                                         |          |                                                                                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| Aguas Latinas S.A.<br>CCT de Empresa (confidencial)                        | Si                                                                                                                                                          | 15       | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo                                                                | Abuso: 11                                                                          | Las trabajadoras tratan de tomarse los 15 días que otorga el CCT todos los años como algo que tienen que consumir antes de que expire, no les interesa que la enfermedad de su hijo o fliar. no sea considerada grave, lo mismo sucede con las 24hs libres por razones particulares. |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | Pago de Guarderia monto fijo                                                                                |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          | 24hs por razones particulares                                                                               |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                                                                            | No                                                                                                                                                          | 0        |                                                                                                             | Desaprovechamiento: 0                                                              | N/A                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                                            |                                                                                                                                                             |          |                                                                                                             | No detectó: 4                                                                      | Si tienes fliar enfermo corresponde por CCT<br>La licencia por 15 días de familiar enfermo, es un beneficio que corresponde por derecho si no me lo pagan se habla con los delegados para que lo paguen inmediatamente.                                                              |
| observaciones                                                              | Todas las trabajadoras que participaron de la encuesta recordaron todos sus beneficios, se percibió una fidelizacion absoluta hacia con el Sindicato.       |          |                                                                                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

| Empresa y CCT aplicable al puesto analizado                                                               | En su Empresa ¿qué beneficio/s otorgan por CCT a mujeres embarazadas o con hijos pequeños?                                                                                                                                                                                        | Cantidad | Beneficios                                                                                         | ¿Ha detectado algun abuso o desaprovechamiento sobre la utilización del beneficio? | ¿Por qué? (principal motivo que aportan)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jack Games S.A.<br>CCT de Empresa (confidencial)                                                          | Si                                                                                                                                                                                                                                                                                | 20       | Servicio de catering Empresa                                                                       | Abuso: 6                                                                           | El 30% de las encuestadas, informaron que por las características de los beneficios de la Empresa, no dejan margen para el abuso, además estas 6 trabajadoras refirieron que el abuso reside sobre el periodo de embarazo, ya que prefieren presentar certificados medicos con diagnosticos que no les permitan trabajar, antes de esperar hasta el tercer trimestre, para hacer el uso del beneficio de trabajar en tareas administrativas, por lo tanto, 3 empleadas aludieron que este ultimo beneficio muy pocas empleadas hicieron uso de el, ocasionando un desaprovechamiento del mismo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 4 días anuales por cuidado familiar internado o intervenido quirurgicamente                        |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Uniforme                                                                                           |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Franco compensatorios por sobre 2 días feriados al año                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Pago de Guarderia monto fijo                                                                       |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Franco día de cumpleaños trabajador                                                                |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Embarazadas tercer trimestre pasan a tareas de tipo administrativas                                | Desaprovechamiento: 3 de 6 que informaron abuso                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           | No                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0        |                                                                                                    | No detectó: 14                                                                     | Debido a la naturaleza de los beneficios no se puede abusar de ellos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| observaciones                                                                                             | Por cuestiones de espacio, se tuvo en cuenta los beneficios principales que atienden las necesidades de este grupo de mujeres en estudio. Además se agrega que, casi todas las trabajadoras que participaron de la encuesta no recordaban la totalidad de los beneficios.         |          |                                                                                                    |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Hospital Alcorta<br>CCT SUTECBA (Sindicato unico de trabajadores del Estado de la Ciudad de Buenos Aires) | Si                                                                                                                                                                                                                                                                                | 7        | 15 días anuales por cuidado familiar enfermo, según gravedad, extendibles a 45 días mas            | Abuso: 6                                                                           | El 85,71% de las Encuestadas de la Institucion, reconocieron abuso por parte de algunos o todos los beneficios marcados en rosa, lo que recalcaron sobre el beneficio de cuidado de familiar enfermo que los 45 días extendibles nunca se lo han tomado. En cuanto los 5 días por año de stress informaron que es un nuevo beneficio que otorga el Hospital pero aun no esta incorporado al CCT, pero ya muchos empleados sin presentacion de certificado medico han gozado del mismo, utilizandolo para realización de tramites, viajes, entre otros. También hacen referencia sobre un articulo del CCT que garantiza la estabilidad laboral, por lo tanto, saben que el primer año tienen que dar lo mejor de si para poder luego gozar de ella y sentirse mas en libertad de hacer uso de los beneficios del CCT. En cuanto a las licencias por adaptacion de hijo en jardín o en escuela primaria, el día para analisis femenino, los 4 días para tramites personales son gozados por este grupo de mujeres religiosamente todos los años. |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Guarderia en el lugar de trabajo                                                                   |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 1 día al año para analisis femeninos                                                               |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 4 días al año para tramites personales                                                             |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 3 días por adaptacion hijo jardín de infantes y primer grado                                       |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 5 días habiles al año por stress (no del CCT)                                                      |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | 30 días fraccionables por tratamiento de reproduccion asistida                                     |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Al cumplir el año de antigüedad y aprobar evaluacion de desempeño se garantiza estabilidad laboral |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Sala de lactancia                                                                                  |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |          | Licencia por maternidad 120 días, por embarazo multiple se extiende 15 días mas por cada hijo      |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                                                                                                           | No                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0        |                                                                                                    | No detectó: 1                                                                      | Una trabajadora respondió que los beneficios son los que tienen todas las Empresas sin valorar ninguno extra que otorga el CCT                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| observaciones                                                                                             | La mayoría informaron que si no les quieren reconocer el beneficio hablan con los delegados para que intervengan, aunque muchas veces no resulte a favor de ellas. Se detectó que solo 1 empleada no conocia el beneficio del CCT que hace referencia a la reproduccion asistida. |          |                                                                                                    |                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Muchas de las Empresas que participaron de las encuestas poseen más beneficios, que no han sido tomados en cuenta en el presente punto, debido a la falta de espacio y a que han sido considerados, no tan relevantes en comparación a los expuestos en el cuadro, como por ejemplo en el caso de la Industria farmacéutica la gratuidad de los medicamentos para todos los empleados, en Sot Pharma la posibilidad de la operaria, que vive cerca de su trabajo, de salir en horario de almuerzo para amamantar a su bebe y otro ejemplo que podemos mencionar, el Casino que otorga estacionamiento gratuito o servicio de combi a sus empleados, entre otros, dado que el eje central del trabajo es la relación entre beneficios normativos y su vinculación con la tasa de ausentismo.

Se puede agregar al presente cuadro, de acuerdo a las respuestas dadas por las encuestadas, que las 6 trabajadoras de **Pharma Line S.A.**, que representan el 66,66%, reconocieron abuso por parte de sus compañeras o inclusive hasta de ellas mismas, además, al momento de responder este punto, las 9 operarias recordaron todos los beneficios de la Empresa, lo cual, nos permite inferir el fuerte protagonismo que tienen los delegados en dicho grupo de mujeres, ya que ellas acuden a los mismos para defender sus derechos pudiendo ser justificables o no.

Los delegados, con el objetivo de fidelizar e informar a los trabajadores, los invitan a realizar cursos de capacitación dentro del sindicato, a fin de instruirlos sobre temas como legislación laboral y beneficios del CCT, por esto se puede deducir que las operarias tengan dichos beneficios tan presente en sus mentes.

Si bien muchas veces RRHH no procede abonar el beneficio de los 15 días por cuidado de familiar enfermo del art. 32 del CCT, por motivo de que el Departamento Medico de la Empresa no considera la enfermedad diagnosticada por el profesional del trabajador dentro del certificado como grave, las operarias automáticamente terminan recurriendo a los delegados para presentar el reclamo, y estos a su vez, se apersonan en RRHH para solicitar que dicho beneficio sea abonado, y evalúan junto con el responsable del Departamento, si corresponde o no el pago, tratando de hacer un análisis desde el sentido común, aunque casi siempre se termine accediendo a la petición de la comisión interna, abonando, dicho beneficio a la trabajadora, debido que la Empresa no cuenta con parámetros para medir el grado de gravedad de la enfermedad del niño, ni siquiera puede, a veces, darlo el medico laboral, cuando se recurre al él para repreguntar si corresponde dicho pago.

En cuanto a **Sot Pharma S.A.**, las 3 operarias que conformaron la muestra, una de ellas no quiso seguir participando de la misma, aludiendo que tenía que cuidar a sus dos bebes, por lo tanto, no ha respondido la presente pregunta, por otro lado, la segunda recordó todos los beneficios y la tercera se olvidó de mencionar la guardería.

Un punto a destacar de esta Empresa, es que a diferencia de los delegados de **Pharma Line** que invitan a los trabajadores al sindicato para instruirlos, de esta cuestión, en Sot Pharma se encarga el responsable del Departamento de Recursos Humanos, donde les informa a los trabajadores sobre sus derechos pero también sobre sus obligaciones.

Otro dato interesante, es que la Empresa **Sot Pharma** incorporó el beneficio de asistencia médica que supera en calidad de atención a la obra social sindical, este beneficio ha sido implementado para cubrir las necesidades médicas del trabajador y de sus hijos menores, por lo tanto, este tipo de ventaja, además de que la Empresa no cuenta con delegados, le permite a la Empresa obstaculizar el abuso por parte de las trabajadoras en cuanto al uso indiscriminado del artículo 32 del CCT 42/89.

Por otro lado, la operaria de **Vinter Pharma S.A.**, aclaró que supo de los beneficios a través de uno de sus compañeros, enterándose de los mismo, un día en su horario de almuerzo, e informó que nunca tuvo la necesidad de tomarse la licencia del art. 32; es importante destacar que esta Empresa tampoco tiene delegados de personal.



En **Aguas Latinas S.A.**, 11 de 15 trabajadoras encuestadas, o sea el 73,33%, reconocieron que existe abuso en la utilización de los beneficios que establece el CCT, las 4 empleadas restantes (26,66%), comentaron que no existe tal abuso debido que los beneficios del CCT es un derecho autentico de las trabajadoras, mencionando a los delegados de su sector como si fueran sus garantes, a colación de esto, RRHH nos ha informado que la presencia y poder de los delegados en la Empresa es absoluta ya que el gremio conforma parte del directorio de la Organización, por lo tanto, si RRHH no quiere justificar el pago de un día a la empleada, inmediatamente intervienen los delegados para que se haga efectivo el mismo, perdiendo RRHH autoridad y poder ante los ojos de los empleados, por lo tanto, los abusos proliferan en dicha Empresa.

En **Jack Games S.A.**, si bien posee delegados de personal, la relación con el departamento de RRHH es equilibrada y hasta inclusive a favor de la Empresa, ya que les señalan a los empleados que se quejan y reclaman constantemente, a fin de despedirlos, dice M.J. quien se desempeña en dicho sector, actuando de esta manera, como delegados de la Empresa y no de los trabajadores.

El personal tiene en su mente, representado a los delegados, como "los alcahuetes" de la Empresa, por lo tanto, comentan que cuando tienen que reclamar algo, prefieren directamente hacerlo en RRHH.

Por lo tanto, se puede inferir, que la percepción que tienen las empleadas sobre los delegados le genera una ventaja a la Empresa, debido que la comisión interna, no se presta en favorecer ciertos pedidos por parte de los trabajadores, de esta manera, no les facilita el camino para incurrir en potenciales abusos que perjudicarían a la Organización.

De las Empresas encuestadas, **Jack Games** es la segunda que posee más beneficios para las trabajadoras y que algunas encuestadas informaron, que a pesar de la cantidad de beneficios que otorga, muchas de sus compañeras no los valoran y creen que es una obligación de la Empresa que los otorgue como por ejemplo: las entradas gratis para algún evento o el pago íntegro para la familia de la trabajadora en algún restaurant.

Además, 6 encuestadas de esta Empresa (30%), también hicieron referencia que el abuso real, reside en las **licencias médicas pre maternales**, puesto que terminan comprando los certificados médicos o pidiéndoles como favor a su obstetra y/o comentando que su trabajo es insalubre para su condición, a fin de obtener un certificado con diagnóstico de "amenaza de aborto" o "riesgoso", y de esta manera, se ausentan durante todo el período gestacional con íntegro goce de haberes, si bien la presente pregunta no hace referencia a este tipo de ausencias, debido a que no corresponde por CCT como tampoco por la Empresa, llamativamente, dicha licencia médica fue considerada nuevamente como un beneficio por parte de las empleadas del Casino, recordemos que en el punto 8 de la presente, la licencia médica fue mencionada como una ventaja experimentada por las trabajadoras dentro de la Empresa.

Por último, las empleadas del **Hospital Alcorta**, 6 de ellas, respondieron afirmativamente sobre los abusos que ejercen las trabajadoras en el goce de los beneficios establecidos en el CCT y solamente una respondió que no hay abuso y que los beneficios son los que tiene todas las Empresas, por lo tanto además de ser una percepción altamente errónea por parte de la trabajadora, se refirió al tema como una obligación a otorgar por parte de la Institución, no dando valor a dichos beneficios, debido a que del total de las Empresas encuestadas, esta Institución es la que presenta mayor cantidad de beneficios, además de ser muy atractivos para cualquier madre trabajadora de otras Empresas, podemos traer como ejemplo los 4 días para trámites personales, que a diferencia de Pharma Line, Vinter Pharma, Sott Pharma y Jack Games donde el trabajador tiene que pedir autorización para compensar las horas o que no se las paguen y para el caso del Casino tiene que solicitar cambiar horario o franco, en Hospital Alcorta simplemente el trabajador informa con antelación el día a tomarse, y luego, cobra ese jornal de modo íntegro sin preocuparse si tiene que compensarlo, cambiar horarios o que le descuenten el día, lo mismo sucede con el beneficio de estudios medico femenino que



agregando al tema, este beneficio es discriminatorio, debido que los hombres tienen que también hacerse anualmente sus análisis médicos.

En Pharma Line los trabajadores en general solicitan horas o días para realizar trámites personales, como la renovación del registro de conducir, tramitación DNI hijo, escrituración de una casa, etc., como también realizar chequeos médicos de rutina los cuales no son justificables, por lo tanto, solicitan compensar dichas horas o días, lo cual termina siendo un trabajo muy engorroso para el área de RRHH, debido a que se tiene que verificar, empleado por empleado, de que si el mismo compensó las horas y en caso negativo se termina descontándole un día de vacaciones, ya que muchos trabajadores de la Empresa por cuestiones de organización diaria personal o no, son reacios a compensar, en cambio, en Hospital Alcorta y en Aguas Latinas se ahorran este trabajo ya que tienen un atractivo beneficio que son horas libres por tramites personales.

Al sumar la cantidad total de encuestadas, que son 29, que afirmaron abuso sobre las ventajas del CCT, las mismas representan sobre el total de las 54 encuestadas, el 53,70%.

Se puede afirmar, que las participantes que más mencionaron sobre los abusos de los beneficios del CCT por parte de las trabajadoras, son del Hospital Alcorta, representando el 85,71% de las encuestadas de esta Institución, seguido por las empleadas de Aguas Latinas S.A. con el 73,33%, Pharma Line S.A. con el 66,66%, Jack Games S.A. con el 42,85% y en cuanto a Sot Pharma S.A. y Vinter Pharma S.A. 0%.

En cuanto a las encuestadas que respondieron que no detectaron ningún abuso o desaprovechamiento de los beneficios del CCT, en total 25 trabajadoras representando el 46,29% del total de participantes, conformado del siguiente modo, Pharma Line 3 de 9 participantes, Sot Pharma 2 de 2, Vinter Pharma 1 de 1, Aguas Latinas 4 de 15, Jack Games 14 de 20, Hospital Alcorta 1 de 7, si bien, en Sot Pharma y Vinter Pharma las encuestadas en su totalidad optaron por esta respuesta no hicieron comentario alguno, pero sí lo hicieron el resto, quienes no representan la totalidad de la muestra de su Organización. Estos números pueden ser engañosos si se mide con los hechos, por ejemplo en Pharma Line, termina siendo más bajo, debido que algunas encuestadas de la Empresa contestaron que no existe abuso, cuando realmente ellas son las principales en ejercerlo.

De acuerdo a los resultados de estas 3 últimas Empresas, caracterizadas una por tener delegados pro empresarios, y las otras dos por no poseer delegados de personal, se puede llegar a la conclusión de que el nivel de abusos de los beneficios del CCT por parte de los trabajadores, está estrechamente relacionado por el nivel protagónico sindical que tienen los delegados dentro Empresa o directamente la ausencia de los mismos, aunque además, también influya los tipos de beneficios, política y cultura empresaria.

Por otra parte se puede decir, de acuerdo a lo informado por las encuestadas, que los delegados de Jack Games trabajan a la par de sus representados, a diferencia de los delegados de las otras Empresas, que comentan las trabajadoras, que se la pasan pululando en el comedor y en otras sectores haciendo sociales y olvidándose casi por completo de su labor por lo cual fueron contratados, perdiendo el respeto por parte de estas ya que la imagen de los mismos no es ejemplar, pero saben que manejan poder, por lo tanto, son utilizados como medio para satisfacer sus reclamos y cuando el reclamo no es satisfecho, la imagen de los mismos cae totalmente, y ellos saben esto, por lo tanto, representan y pelean por reclamos injustificables para compensar su mala imagen, con el fin de satisfacer las necesidades de su representados como también, demostración de poder por sobre la Empresa, deteriorando a la vez, la imagen y el poder de esta. Transformándolo en un juego, donde el poder real lo termina teniendo el trabajador que ejerce abuso de los derechos, que presiona a los delegados a fin de satisfacer sus reclamos.

De esta manera, las encuestadas no tienen una clara percepción de los abusos en que pueden incurrir a través de la negociación con sus representantes gremiales, de esta forma, las trabajadoras en algunos casos piden cosas imposibles para que los delegados las obtengan y de esta manera acrecentar el poder entre ellas.

En general, la mayoría de todas las encuestadas reconocen que se presentan situaciones de abuso, y aquellas que responden negativamente, consideran que son derechos emanados del CCT.

| Empresas           | Cantidad de delegados en el sector de estudio | Nivel de intervencion en cuanto a reclamos de sus representados, en comparacion entre las Empresas de la muestra | Tipo de gestion de RRHH  |
|--------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Pharma Line S.A.   | 2                                             | Equilibrado tendiendo a alto                                                                                     | Equilibrada, negociadora |
| Sott Pharma S.A.   | 0                                             | N/A                                                                                                              | N/A                      |
| Vinter Pharma S.A. | 0                                             | N/A                                                                                                              | N/A                      |
| Aguas Latinas S.A. | 3                                             | Alto                                                                                                             | Permisiva                |
| Jack Games S.A.    | 3 por turno                                   | Bajo                                                                                                             | Estricto, discrecional   |
| Hospital Alcorta   | 1                                             | Equilibrado                                                                                                      | Permisiva                |

Se aprecia que hay dos Empresas que no tienen delegados y poseen poco personal, nos referimos a Sot Pharma y Vinter Pharma, el control es más directo y por ende, hay menos margen de abuso, en el caso de Empresas vinculadas al área estatal como Aguas Latinas y el Hospital Alcorta se verifica una percepción baja de no abuso, y al respecto, la Empresa analizada Pharma Line si bien es de capitales privados, tiene un comportamiento similar al de una Institución estatal, en cambio, la empresa de juegos, dado que es de trabajo intensivo por ser prestadora de servicios de entretenimiento hay un control mayor, y por ende, menos abuso.

También se puede observar en el cuadro, de acuerdo a la información suministrada por las encuestadas, que en Pharma Line, Hospital Alcorta y en Aguas Latinas, las trabajadoras no lo interpretaron como un abuso sino como un derecho, sin importarles de cuantas veces sea utilizado el beneficio, refieren a los delegados como garantes de la satisfacción de sus necesidades demostrando una gran dependencia hacia ellos, nuevamente el límite entre beneficio y derecho se torna sinuoso y poco claro.

Las operarias de **Sott Pharma** y **Vinter Pharma**, si bien representan una pequeña muestra, no han realizado acotación alguna sobre este punto, recordemos que estas dos Empresas no poseen delegados de personal; en **Jack Games** las empleadas informaron que de acuerdo a las características de los beneficios que tienen, éstos no permiten el abuso, además no hicieron mención de la intervención de los delegados, una de las empleadas, haciendo referencia al beneficio de franco por día de cumpleaños, nos comentó lo siguiente: *"(...) si en la diagramación de horarios el franco justo te toca el día de tu cumpleaños no lo podes cambiar para tener otro día más libre."*, se le presentó este comentario de la trabajadora, como caso hipotético, a la Empresa **Pharma Line** quien el responsable de RRHH nos respondió lo siguiente: *"(...) si esta situación se hubiera dado en la Empresa Pharma Line, la disconformidad de la empleada llevaría a solicitar la intervención de los delegados sobre el tema en forma inmediata (...)."*

En Pharma Line, se presenta una situación de conflicto latente, en donde los empleados a fin de poner a prueba a los delegados, les llevan planteos que en condiciones normales no deberían ser defendidos, ello se debe, a que no existe un protocolo para regular este tipo de conflictos, y a que se ha sostenido en otras partes del presente trabajo, la empresa tiene un nicho de mercado teniendo clientes y rentabilidad asegurada y ser su conducción de tipo patriarcal.

### 3.2.14 Gustos y disgustos frente a la empresa en situación mujer trabajadora y madre.

20. Con respecto a la situación de embarazo o de ser madre de hijos pequeños, ¿qué le gusta y/o qué le disgusta de su Empresa?

#### PHARMA LINE S.A.

| En situación de embarazo o de ser madre de hijos pequeños, ¿qué le gusta y/o disgusta de su Empresa? | Motivos                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| Me gusta                                                                                             | Si tengo que hacer un tramite puedo cambiar de horario               |
|                                                                                                      | Medicamentos gratis                                                  |
|                                                                                                      | Estando embarazada me asignan tareas livianas                        |
|                                                                                                      | Si tengo que faltar puedo compensar el día                           |
| Me disgusta                                                                                          | Esperar cambio de turno de acuerdo antigüedad y no por tener un hijo |
|                                                                                                      | No soportar los olores de los medicamentos estando embarazada        |
|                                                                                                      | Que me envíen medico a domicilio                                     |
|                                                                                                      | No poder trabajar menos horas hasta organizarme                      |

A diferencia de algunas otras Empresas, Pharma Line S.A., tiene una política dentro de todo más flexible en cuanto al manejo de horarios o con las compensaciones, considerándose éste un beneficio implícito de la Empresa y no del CCT, rara vez, un jefe o RRHH le haya negado al empleado el cambio de horario de trabajo con otro trabajador o que compense un día que necesite por cuestiones personales.

Por lo tanto, 3 operarias hicieron referencia a la valoración de la flexibilidad horaria que otorga la Empresa, 1 se refirió a las compensaciones y otras 2 al cambio de turno en caso de necesidad.

Por último, en cuanto a lo que les gusta de la Empresa, es el otorgamiento de medicamentos en forma gratuita, establecido exclusivamente para el trabajador en el art. 43 del CCT 42/89, pero además como beneficio adicional, la Empresa, también otorga medicamentos para sus familiares directos, este beneficio fue mencionado por 4 operarias.

En cuanto a lo que disgusta, 3 operarias les molesta haber tenido familia y que no las hayan pasado al turno mañana, ya que consideran que al ser madres llevan una vida más complicada y más familiar que el resto de las empleadas que aún no lo son o nunca fueron madres, pero el CCT 42/89 es el que las obstaculiza en cumplir con su pedido, ya que indica con equidad, que las vacantes del turno mañana deben ser ocupadas por el personal que le sigue en antigüedad. Si bien la Empresa comprendió su pedido, consideró que no se puede castigar a una trabajadora con antigüedad, negándole el turno mañana por no haber tenido hijos.

Por otro lado, una encuestada respondió que estando embarazada, no soportaba los olores de los medicamentos y que ni su jefe, RRHH como tampoco Seguridad e Higiene le pudieron solucionar el problema. Si bien hay un reconocimiento por parte de los 3 sectores que se tuvo que atender la necesidad de la operaria, antes de que ésta comenzara a faltar, no se procedió a solucionarlo, el problema residió en cómo detectar si la operaria estaba diciendo la verdad o simplemente era una excusa para dejar de trabajar, ya que según el Departamento de Seguridad e Higiene, en su momento, verificó que la composición de los medicamentos con los cuales trabajaba la operaria, no poseían ningún olor perceptible al olfato humano, como tampoco, lo pudo catalogar como tóxicos, pero como el olfato de las embarazadas se potencia, arroja dudas al respecto.

Otra operaria respondió que le molestaba que le envíen medico a domicilio, acá se vuelve con el tema de derechos y obligaciones, que deja en claro que los empleados solo tienen internalizados sus derechos, pero no tanto, sus obligaciones, el responsable de RRHH de la Empresa agrega: "(...) no comprenden de que si se conducen con verdad por la vida no les tiene que molestar que la Empresa ejerza su derecho de enviar el control de reposo medico domiciliario al empleado."

Finalmente, 4 trabajadoras refirieron el deseo de trabajar menos horas, debido que aún no pueden organizar su vida familiar y laboral, emitiendo diferentes motivos, como no tener tiempo, estar a las corridas, etc., estas mujeres representan el 44,44% del total de la muestra, cabe destacar que estas operarias no son el sostén económico principal de su hogar, y que además, esta necesidad nunca la manifestaron en la Empresa, dejando en claro falta de comunicación de las partes.

### 3.2.14.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

| Empresa               | En situacion de embarazo o de ser madre de hijos pequenos, ¿qué le gusta y/o disgusta de su Empresa? | Motivos                                                                      | Cantidad de veces respondidas |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|
| Pharma Line S.A.      | Me gusta                                                                                             | Si tengo que hacer un tramite puedo cambiar de horario                       | 2                             |
|                       |                                                                                                      | Medicamentos gratis                                                          | 4                             |
|                       |                                                                                                      | Estando embarazada me asignan tareas livianas                                | 3                             |
|                       |                                                                                                      | Si tengo que faltar puedo compensar el día                                   | 1                             |
|                       | Me disgusta                                                                                          | Esperar cambio de turno de acuerdo antigüedad y no por tener un hijo         | 3                             |
|                       |                                                                                                      | No soportar los olores de los medicamentos, estando embarazada               | 1                             |
|                       |                                                                                                      | Que me envíen medico a domicilio                                             | 1                             |
|                       |                                                                                                      | No poder trabajar menos horas                                                | 4                             |
| Sot Pharma S.A.       | Me gusta                                                                                             | Horario laboral, por la mañana                                               | 2                             |
|                       | Me disgusta                                                                                          | Incomodidad de pedir permisos                                                | 1                             |
| Vinter Pharma S.A.    | Me gusta                                                                                             | El clima laboral                                                             | 1                             |
|                       |                                                                                                      | Poder compensar cuando necesito hacer algun tramite                          | 1                             |
|                       | Me disgusta                                                                                          | N/A                                                                          | 0                             |
| Aguas Latinas S.A.    | Me gusta                                                                                             | Beneficio de cuidado de familiar enfermo                                     | 6                             |
|                       |                                                                                                      | Clima laboral                                                                | 2                             |
|                       |                                                                                                      | Beneficio de horas libres anuales                                            | 10                            |
|                       | Me disgusta                                                                                          | Los 15 días anuales del beneficio de cuidado de familiar enfermo no alcanzan | 7                             |
|                       |                                                                                                      | Que la Empresa no tenga Guardería                                            | 5                             |
|                       |                                                                                                      | No poder trabajar menos horas                                                | 7                             |
| Jack Games S.A.       | Me gusta                                                                                             | Franco día de cumpleaños                                                     | 9                             |
|                       |                                                                                                      | Poder cambiar francos                                                        | 6                             |
|                       | Me disgusta                                                                                          | Beneficios otorgados de modo discrecional                                    | 2                             |
|                       |                                                                                                      | No poder trabajar menos horas                                                | 13                            |
|                       |                                                                                                      | Condiciones y medio ambiente de trabajo                                      | 5                             |
|                       |                                                                                                      | Horarios rotativos                                                           | 8                             |
|                       |                                                                                                      | No tener días por cuidado familiar enfermo                                   | 4                             |
| Hospital Alcorta S.A. | Me gusta                                                                                             | Guardería en el lugar de trabajo                                             | 7                             |
|                       |                                                                                                      | Sala de Lactancia                                                            | 2                             |
|                       |                                                                                                      | Beneficio cuidado de familiar enfermo                                        | 2                             |
|                       |                                                                                                      | 4 días anuales para tramites personales                                      | 2                             |
|                       | Me disgusta                                                                                          | No poder trabajar menos días                                                 | 2                             |
|                       |                                                                                                      |                                                                              |                               |

Para una mejor lectura y representación, se ha seleccionado las ventajas y desventajas más veces respondidas, y se han dejado de lado, respuestas aisladas cuales no aportan de modo suficiente al presente trabajo, como por ejemplo una empleada de Jack Games hizo referencia como ventaja la ración doble de comida en su almuerzo en la Empresa.

Las encuestadas nombraron ciertas ventajas que coinciden con las trabajadoras de las otras Organizaciones, por lo tanto, estas mejoras se van a analizar en forma global, y por otro lado, las ventajas propias de cada Empresa.

Para comenzar, tomamos a la Empresa **Pharma Line S.A.**, la cual se analizó este punto más arriba, donde la ventaja más recurrente, 4 veces, ha sido el otorgamiento de **medicamentos gratis**, representando el 44,44% del total de la muestra.

Lo que más le han disgustado, es la imposibilidad de **trabajar menos horas** representando el 44,44% sobre el total de la muestra de la Empresa.

En lo que respecta, sobre el deseo de trabajar bajo la modalidad a tiempo parcial, 24 encuestadas de las 26 de todas las Empresas que respondieron esta necesidad, nunca lo manifestaron a la Compañía, se les preguntó el motivo y algunas de las respuestas dadas fueron las siguientes: que ya hubo un antecedente de una trabajadora que lo solicitó y le fue negado, algunas tuvieron vergüenza de solicitarlo, y otras respondieron que por miedo a que piensen que no quieren trabajar tanto o que lo tomen a mal, entre otras, se observa como ejercen la autocensura al considerar que su deseo no es digno de ser planteado por miedo de que lo consideren abusivo.

La necesidad de trabajar menos horas o días a la semana, representan sobre el total de encuestadas de todas las Empresas (54), el 48,14% (26 personas), siendo el beneficio más necesitado de todos los mencionados y que ninguna Empresa lo otorga, salvo el **Hospital Alcorta** que tiene un horario diario de trabajo de 6 horas o más si las trabajadoras realizan guardias.

En el país hablar de contrato a tiempo parcial es considerado hablar de contrato precario, cuando realmente no es así, ya que la necesidad de muchas mujeres es obtener éste tipo de contratación, donde creen encontrar en él, una mejora en la calidad de vida de ellas y de su familia. Otro punto a destacar, que casi el total de las encuestadas que eligieron esta necesidad, no son el sostén económico principal del hogar y las que son el sostén prefieren rescindir parte de su salario para disfrutar más de su familia y estar más tranquilas.

Las empleadas que más eligieron esta condición, han sido las 13 encuestadas de **Jack Games**, que representan el 50% del total de trabajadoras que seleccionaron este tipo de contrato, probablemente esto se deba, a que perciben sueldos altos y al agobio de muchas de trabajar turnos rotativos incluyendo el horario nocturno.

Las empleadas de **Sot Pharma**, 2 de ellas (100%) mencionaron como positivo el **horario de trabajo por la mañana** y 1 de ellas refirió de no sentirse cómoda, cuando necesita pedir un día por trámites para llegar más tarde o salir más temprano de la Empresa, sintiéndose inconscientemente en falta.

Por otro lado, la operaria de **Vinter Pharma**, destacó el buen trato y **clima laboral** que vive dentro de la Empresa y la **posibilidad de poder compensar** para realizar trámites particulares, no agregó nada negativo con respecto a la Compañía, recalando que el clima laboral es muy importante para ella, ya que un lugar anterior en donde había laborado no le ha sido un ámbito armonioso de trabajo.

El tema del clima laboral ha sido elegido 3 veces que constituye el 5,55%, una por esta operaria y 2 por empleadas de **Aguas Latinas**, estas últimas representan el 13,33% del total de la muestra de dicha Empresa (15).

A diferencia de **Pharma Line** que sus operarias en este punto ni lo mencionaron, las empleadas de **Aguas Latinas** eligieron 6 veces el **beneficio del cuidado de familiar enfermo** como un punto positivo de la Empresa, representando en la misma un 40% de encuestadas.

Aquí se puede observar nuevamente, que las operarias de **Pharma Line**, consideradas grandes consumidoras de este beneficio, no lo han mencionado debido a que no lo consideran un beneficio sino es percibido como una obligación que debe otorgar la Empresa, por más que también las empleadas de Aguas Latinas abusen de este beneficio, pero a diferencia con las otras, es que lo perciben tal como verdaderamente es.

Esta ventaja ha sido respondido en total 8 veces representando de 54 encuestadas el 14,81%, mencionado 6 veces por las empleadas de Aguas Latinas conformando el 40% de las encuestadas de la Empresa y 2 veces por la empleadas de **Hospital Alcorta** constituyendo el 28,57%.

Cabe destacar, que en **Aguas Latinas** este beneficio también lo han mencionado de modo negativo 7 veces (46,66%) criticando que la **cantidad de días anuales que otorga es insuficiente**, comentaron además que actualmente, están presionando al sindicato para que aumenten la cantidad de días dentro del CCT, quedando al descubierto, el abuso que ejercen estas empleadas con respecto a este beneficio, que a diferencia de trabajadores de otras Empresas que ni siquiera tiene dicha ventaja, el 46,66% de las encuestadas de Aguas Latinas no les alcanzan dichos días.

En **Jack Games** 4 empleadas que representan el 20% de la muestra de su Empresa, refirieron como algo negativo el no poseer este beneficio, que en años anteriores lo tenían por CCT y que el mismo era de 30 días anuales, RRHH nos ha comentado que se cansaron del abuso de la utilización de este beneficio y decidieron con acuerdo sindical en quitarlo, por lo tanto hoy en día, si la trabajadora necesita cuidar a algún familiar enfermo tiene que pedir adelanto de vacaciones. Con esto se puede observar de cómo el abuso de ciertas trabajadoras, lleva a la Organización a tomar decisiones contrarias a sus deseos, arrastrando dentro de esas determinaciones, a trabajadores que siempre han procedido de manera correcta al interior de la Compañía.

Vale aclarar, que dentro del CCT de la Empresa Jack Games, sí tienen un artículo por cuidado de familiar enfermo en caso de intervención quirúrgica o internación, el cual otorga 4 días remunerados al año, la existencia de este artículo es desconocido por casi todas las empleadas, y las pocas que lo conocen, cuando solicitan pasar la enfermedad de su hijo por el mismo, RRHH, generalmente lo deniega, haciéndoles tomar a las empleadas esos días como adelanto de vacaciones. Por lo tanto, el artículo que antes eran 30 días, hace algunos años atrás fue reducido a 4 días y no comunicado a los trabajadores de la sobrevivencia del mismo.

En **Aguas Latinas S.A.**, el beneficio más veces valorado (10) por las encuestadas es el de **24 horas anuales libres**, representando el 66,66%, este beneficio es muy interesante, ya que muchos empleados trabajan de lunes a viernes por la mañana, no pudiendo realizar trámites obligatorios en el horario de atención de ciertas Empresas u Organismos, debido a que se superponen con el horario de trabajo del empleado, de este modo, el trabajador puede realizar gestiones con tranquilidad.

El mismo beneficio es otorgado a los trabajadores del **Hospital Alcorta**, a diferencia que éste, se incrementa en 4 días anuales, el mismo fue valorado positivamente por 2 trabajadoras de la Institución, representando el 28,57% de la muestra del Hospital.



Por lo tanto, el beneficio de horas libres anuales fue elegido en total por 12 encuestadas, representando el 22,22% de todas las participantes de la investigación.

En **Aguas Latinas**, 5 de 15 participantes refirieron la necesidad de que haya guardería en el lugar de trabajo, si bien reconocieron que la Empresa les paga por cada hijo un monto determinado en concepto de **Guardería**, dicen preferir tener éste servicio dentro de la instalaciones de su empleo, a fin de trabajar más tranquilas sabiendo que tienen a su hijo cerca, el porcentaje de encuestadas que seleccionaron este beneficio es el 33,33%, o sea, que 1 de cada 3 trabajadoras de Aguas Latinas desean tener servicio de Guardería dentro de la Empresa.

La única Institución, de todas las Empresas participantes de la encuesta, que posee dicho beneficio es el **Hospital Alcorta**, la totalidad de sus encuestadas (7 de 7) han valorado el servicio como positivo y reconocen que la mayoría del resto de las Empresas no lo tienen, y manifiestan el deseo que las empleadas de esas Compañías algún día lo tengan. Además 2 participantes agregaron como provechoso, que tienen **sala de lactancia**, representando el 28,57% del total de encuestadas de esa Entidad.

La implementación del servicio parvulario dentro de la Empresa no es muy deseado por las operarias de **Pharma Line**, debido que, a diferencia de las empleadas de Aguas Latinas, cobran un monto superior por ese concepto en compensación de que la Organización no brinda dicho servicio, y muchas de ellas, guardan el dinero o utilizan una parte de él para pagarle a algún familiar o niñera a fin de que cuide de sus hijos, por ejemplo si la operaria tuviera 2 hijos de hasta 5 años de edad cobraría por mes \$1901 por cada uno, o sea, que en total sería \$3802 mensuales, cifra para nada despreciable, en contraste, de lo que cobran las empleadas de Aguas Latinas y de Jack Games, cuyo monto es marcadamente inferior, o sea, casi la tercera parte.

Uno de los últimos beneficios que se agregó al convenio de **Jack Games**, es el **franco por día de cumpleaños del trabajador**, dicho beneficio tuvo gran aceptación ya que el 45% de las trabajadoras, o sea, 9 de 20 participantes recordaron esta ventaja y lo señalaron como positivo debido a que se sienten más reconocidas, además algunas refieren estar contentas por este día libre porque lo disfrutaban en familia; luego 6 trabajadoras de la misma Empresa, representando el 30%, destacaron la posibilidad de que la Compañía le **cambien los francos** en caso de necesidad, como se permite ver, la **flexibilidad horaria** es muy valorado por muchas trabajadoras, no solo de esta Empresa sino también las de Pharma Line que hicieron referencia a las compensaciones o cambios de horario, la operaria de Vinter Pharma que señaló las compensaciones, además, significando también flexibilidad horaria se hizo referencia sobre el beneficio de horas libres anuales que tienen Aguas Latinas y el Hospital Alcorta, representando sobre el total de 54 encuestadas de todas las Empresas 22 personas, constituyendo de este modo el 40,74% sobre el total.

Las 2 operarias de la Empresa **Sot Pharma** valoran trabajar en **horario fijo** por la mañana, permitiéndoles tener una rutina personal y familiar diaria, en contraste, lo que les disgusta de la Empresa a las 8 empleadas de **Jack Games**, que representan el 40%, son los **horarios rotativos**, debido que no le permiten establecer una vida rutinaria sino que sus vidas están condicionadas a los horarios cambiantes de su trabajo y muchas reconocen que este tipo de situación termina siendo equitativo para todos, debido que los cambios se dan cada 4 meses, pero que también altera los estados del sueño ya que sus horarios pueden cambiar de una semana a otra de 14 a 22hs, de 22 a 06hs o de 06 a 14hs, perjudicando de este modo, la calidad de vida del trabajador; hay que señalar que los horarios rotativos afectan no solo la vida del trabajador, sino también, a los miembros de su hogar, esta molestia es compensada en parte, por los altos ingresos que ganan y en donde el trabajo es visto como una etapa transitoria que les permita mejorar su nivel de vida.



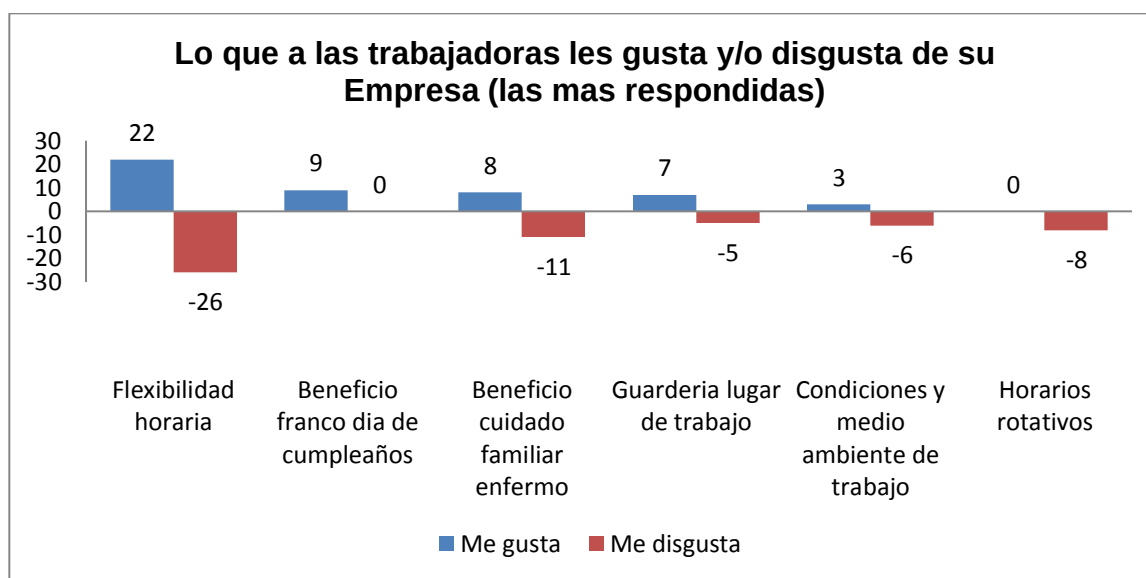
Otro factor que disgusta a 5 empleadas del Casino (25%), tiene que ver con las **condiciones y medio ambiente de trabajo**, ya que señalan que tienen que **trabajar paradas** y que para obtener una silla deben presentar certificado médico, agregan a este componente, que en ciertas partes de las instalaciones cerradas, está permitido fumar para los clientes, convirtiendo su ambiente laboral en insalubre; por otra parte, una operaria de **Pharma Line** también mencionó en este punto como negativo el medio ambiente de trabajo, debido que se encontraba embarazada y refería que **los olores que se desprendían de los medicamentos** le provocaban náuseas y mareos, aunque la Empresa no pudo constatarlo; por otro lado, en la misma Organización en cuanto a las condiciones de trabajo, 3 operarias destacaron positivamente que al estar embarazadas se le asignaron **tareas livianas**, representando el 33,33% de las encuestadas de Pharma Line.

Por ultimo, 2 empleadas de **Jack Games** (10%), hacen referencia negativamente, que los **beneficios son otorgados de manera discrecional**, ya que dicen que las personas no bien vistas por Recursos Humanos le dan franco justo en el día de cumpleaños, o entregan entradas gratis para un evento no a todos los empleados, sino para los empleados de un horario en particular que pueden luego asistir al evento, ellas señalan que si hay beneficios tienen que ser para todos a la vez y no por partes, vale aclarar, que RRHH de esta Empresa, reconoció el trato discrecional a los empleados.

A nivel general, el total de encuestadas de las Empresas, han elogiado 60 veces y han presentado necesidades 63 veces, lo que sus necesidades superan a su conformismo, el Hospital Alcorta es la Entidad en donde las trabajadoras se sienten más conformes que disconformes, compuesta por 13 conformidades y 2 disconformidades, en oposición de Jack Games que sus empleadas mencionaron 16 conformidades contra 32 necesidades o disconformidades.

En cuanto al porqué de este tipo de respuestas, se puede decir que la empresa de juegos, está orientada al cliente y por ende, el personal tiene que estar alineado con una dinámica de trabajo en donde no haya vacíos ocupacionales en la prestación de servicios, en cambio, en el Hospital Público esa no es la prioridad.

A continuación, a modo de resumen, se presenta un gráfico que contiene las preferencias, necesidades y reclamos más reiterados por las encuestadas, vale aclarar, que la primer categoría que trata sobre la flexibilidad horaria, se encuentra compuesta por la necesidad del contrato a tiempo parcial, beneficio de horas libres anuales, compensaciones y cambios de horario.



Se desprende, que el factor tiempo es central en cuanto a las demandas de mejora, y al respecto, la reducción de la jornada laboral es su mayor ambición puesto que les permitiría, pasar más tiempo con sus hijos.

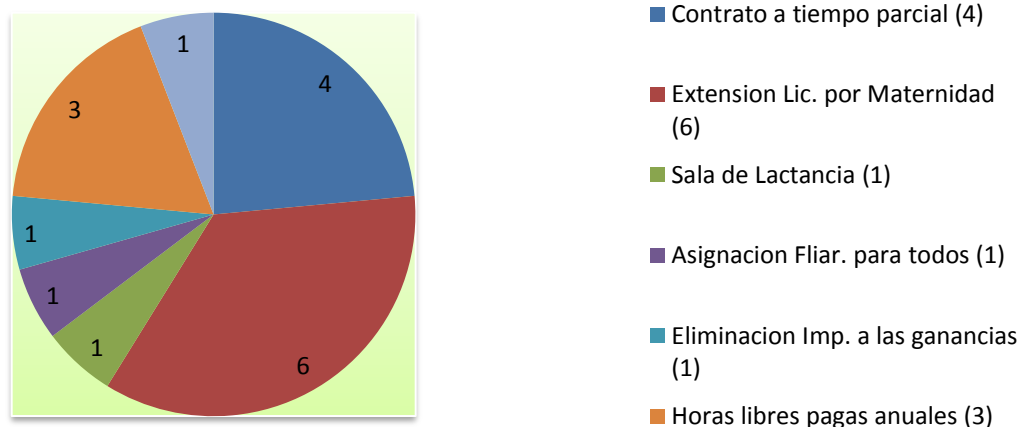
### 3.2.15 Cambios empresariales que propondrían las mujeres trabajadoras y madres

21. Si Ud. fuera dueña de una Empresa y tuviera un alto nivel de ausentismo de empleadas embarazadas o con hijos pequeños generándole serios problemas (de organización, económicos, etc.), ¿qué soluciones daría?, o si tuviera un cargo político importante, ¿modificaría algo de la legislación nacional?

#### PHARMA LINE S.A.

| Si Ud. fuera dueña de una Empresa y tuviera un alto nivel de ausentismo por motivos de embarazo o madres de hijos pequeños, generándole serios problemas, ¿qué soluciones daría o si tuviera un cargo político pudiendo modificar la legislación laboral que propondría? | Cantidad de veces respondidas por las encuestadas |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|
| Trabajar menos horas                                                                                                                                                                                                                                                     | 4                                                 |
| Extensión de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                  | 6                                                 |
| Sala de lactancia en la Empresa                                                                                                                                                                                                                                          | 1                                                 |
| Que las Asignaciones familiares no dependan del ingreso del trabajador sino que sea una suma fija para todos                                                                                                                                                             | 1                                                 |
| Eliminar impuesto a las ganancias para la trabajadora hasta los primeros años de vida de su hijo                                                                                                                                                                         | 1                                                 |
| Tener horas libres pagas para tramites o llevar familiar al medico                                                                                                                                                                                                       | 3                                                 |
| Chequear las condiciones y medio ambiente de trabajo para las embarazadas                                                                                                                                                                                                | 1                                                 |

**Si Ud. fuera dueña de una Empresa o tuviera un cargo politico ¿qué soluciones popondría para desminuir el indice de ausentismo en el grupo de estudio?**



Esta última pregunta, considerada la más interesante, pone en relevancia cuales son las verdaderas necesidades principales de este grupo de operarias en Pharma Line S.A., las 3 soluciones que ellas han considerado más importantes son en primer lugar **extender la Licencia por Maternidad**, ya que consideran que es muy poco tiempo 90 días y que si luego de haberse consumido dicha Licencia, no quieran reintegrarse al trabajo optando por la Licencia por Excedencia, se llevan la ingrata sorpresa de que no es paga.

En segundo lugar, se encuentra la de **trabajar menos horas**, no todas las operarias prefieren trabajar menos horas ya que algunas de ellas son el principal sostén económico del hogar.

Agregamos que en el 2009, a través de la Ley 26.474 se modificó el artículo 92 ter. de la Ley 24.465 que alude al contrato de trabajo a tiempo parcial, con el objetivo de terminar con el abuso de la utilización de este tipo de contrato por parte de los empleadores y fomentar el pleno empleo, en contradicción con el deseo de muchas madres con niños pequeños, siendo esta modificación un motivo más, para que el empleador se niegue a otorgarle a la trabajadora un empleo a tiempo parcial, debido que tiene que pagar la contribución a la Obra Social como si trabajaría a tiempo completo, y además, de alguna vez de necesitar personal adicional para cubrir un trabajo extraordinario, no pueda contar con la trabajadora para hacer horas extras, ya que la modificación que impone la Ley 26.474 prohíbe dicha realización sancionando al empleador con la obligación de pagarle a la trabajadora el mes que hizo horas extras como si lo hubiera laborado a tiempo completo.

En tercer lugar, 3 encuestadas refirieron el deseo de tener **horas libres pagas** por tramites o por llevar al familiar para hacer chequeos al médico, ya que por conocimiento desde el área de RRHH, a muchas de ellas no les gusta y/o les cuesta compensar dichas horas, porque significaría, salir antes a trabajar de su hogar para compensar las horas solicitadas o llegar más tarde, rompiendo su rutina diaria y la de otros, por lo cual, terminan solicitando que se les descuenten las horas no trabajadas.

Aunque no tenga nada que ver con el objeto de la pregunta, que hace referencia en la búsqueda de disminuir el índice de ausentismo, la siguiente respuesta es considerada de igual modo importante, ya que una de las encuestadas, también mencionó la necesidad de **eliminación de impuesto a las ganancias hasta los primeros años de vida del niño**, justificando que si bien durante toda la vida del niño van a implicar gastos, los primeros años donde hay que acondicionar habitación, comprarle ropita constantemente, cochecito, cuna, etc, implica un gran gasto inicial, otro punto que agregó, es la de **percibir una suma fija de dinero en asignaciones familiares independientemente de lo que gane el trabajador**, que tal vez, muchas encuestadas si éste beneficio se hubiera presentado como opción, también hubieran elegido esta respuesta, pero no se esperaba que una operaria con este tema se haya acordado del impuesto a las ganancias, como también, de las Asignaciones familiares.

En relación a lo anterior, de acuerdo a la respuesta emitida por la empleada, se puede agregar, que dada la divulgación de los delegados y de los medios de prensa, con respecto al pago de impuestos a las ganancias y al salario familiar, se observa que estos temas son de interés de los mismos.

Otra operaria, comenta desde su experiencia, que desearía que se **chequeen los puestos de trabajo que ocupan las embarazadas por el Departamento de Seguridad e Higiene para verificar si las condiciones de seguridad y medio ambiente** son adecuadas para ellas, ya que la Empresa solo tiende a darles a las trabajadoras embarazadas tareas livianas, pero el Departamento de Seguridad e Higiene y el de Medicina Laboral deberían ocuparse de este tema ya que el olfato de una embarazada puede agudizarse, causándole molestias.

Por último, unas de las encuestadas ve la necesidad de **instalar una sala para lactancia**, con el fin de extraerse leche materna, ya que lo tiene que hacer en el vestuario a la vista de todas o encerrada en el baño del mismo, siendo incómodo, además de no tener lugar donde guardarla, por lo tanto actualmente no lo hacen, optando durante su ausencia darles leche de fórmula, este punto es interesante de contemplar como un beneficio que pueda llegar a otorgar la Organización a corto plazo.

### 3.2.15.1 Comparación de respuestas de Pharma Line S.A. con otras Empresas:

En este punto, se puede observar las verdaderas necesidades de las encuestadas de todas las Empresas, en donde se dejaron de lado respuestas poco significativas.

| Empresa<br>(Cantidad de<br>trabajadoras<br>encuestadas) | Si Ud. fuera dueña de una Empresa y tuviera un alto nivel de<br>ausentismo por motivos de embarazo o madres de hijos<br>pequeños, generandole serios problemas, que soluciones<br>daria o si tuviera un cargo politico pudiendo modificar la<br>legislacion laboral que popondria? | Cantidad de veces<br>respondidas por las<br>encuestadas | (%) Porcentaje que<br>representa dentro<br>de la muestra de<br>cada Empresa |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Pharma Line<br>S.A. (9)                                 | Trabajar menos horas                                                                                                                                                                                                                                                               | 4                                                       | 44,44%                                                                      |
|                                                         | Extension de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                            | 6                                                       | 66,67%                                                                      |
|                                                         | Sala de lactancia en la Empresa                                                                                                                                                                                                                                                    | 1                                                       | 11,11%                                                                      |
|                                                         | Que las Asignaciones familiares no dependan del ingreso del<br>trabajador sino que sea una suma fija para todos                                                                                                                                                                    | 1                                                       | 11,11%                                                                      |
|                                                         | Eliminar impuesto a las ganancias para la trabajadora hasta los<br>primeros años de vida de su hijo                                                                                                                                                                                | 1                                                       | 11,11%                                                                      |
|                                                         | Tener horas libres pagas para tramites o llevar familiar al medico                                                                                                                                                                                                                 | 3                                                       | 33,33%                                                                      |
|                                                         | Chequear las condiciones y medio ambiente de trabajo para las<br>embarazadas                                                                                                                                                                                                       | 1                                                       | 11,11%                                                                      |
| Sot Pharma<br>S.A. (2)                                  | Tener horas libres pagas para tramites personales                                                                                                                                                                                                                                  | 1                                                       | 50,00%                                                                      |
|                                                         | Extension de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                            | 1                                                       | 50,00%                                                                      |

| Empresa<br>(Cantidad de<br>trabajadoras<br>encuestadas) | Si Ud. fuera dueña de una Empresa y tuviera un alto nivel de<br>ausentismo por motivos de embarazo o madres de hijos<br>pequeños, generandole serios problemas, que soluciones<br>daria o si tuviera un cargo politico pudiendo modificar la<br>legislacion laboral que popondria? | Cantidad de veces<br>respondidas por las<br>encuestadas | (%) Porcentaje que<br>representa dentro<br>de la muestra de<br>cada Empresa |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Vinter Pharma<br>S.A. (1)                               | Horas libres pagas por tramites personales                                                                                                                                                                                                                                         | 1                                                       | 100,00%                                                                     |
|                                                         | Los 6 meses de estado de excedencia sean pago                                                                                                                                                                                                                                      | 1                                                       | 100,00%                                                                     |
| Aguas Latinas<br>S.A. (15)                              | Trabajar menos horas                                                                                                                                                                                                                                                               | 8                                                       | 53,33%                                                                      |
|                                                         | Extension de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                       | 26,67%                                                                      |
|                                                         | Aumento de días sobre el beneficio cuidado de familiar enfermo                                                                                                                                                                                                                     | 3                                                       | 20,00%                                                                      |
|                                                         | Contar con el servicio de guarderia dentro de la Empresa                                                                                                                                                                                                                           | 12                                                      | 80,00%                                                                      |
|                                                         | Teletrabajo                                                                                                                                                                                                                                                                        | 2                                                       | 13,33%                                                                      |
| Jack Games<br>S.A. (20)                                 | Trabajar menos horas                                                                                                                                                                                                                                                               | 10                                                      | 50,00%                                                                      |
|                                                         | Extension de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                            | 6                                                       | 30,00%                                                                      |
|                                                         | Evaluar el trato de los superiores hacia con sus empleados                                                                                                                                                                                                                         | 2                                                       | 10,00%                                                                      |
|                                                         | Que las mujeres madres hagan las leyes laborales                                                                                                                                                                                                                                   | 1                                                       | 5,00%                                                                       |
|                                                         | Contratar mas varones                                                                                                                                                                                                                                                              | 1                                                       | 5,00%                                                                       |
|                                                         | Condiciones y medio ambiente de trabajo                                                                                                                                                                                                                                            | 6                                                       | 30,00%                                                                      |
|                                                         | Contar con el servicio de guarderia dentro de la Empresa                                                                                                                                                                                                                           | 11                                                      | 55,00%                                                                      |
| Hospital<br>Alcorta S.A. (7)                            | Trabajar menos días                                                                                                                                                                                                                                                                | 2                                                       | 28,57%                                                                      |
|                                                         | Guarderia cerca o en el lugar de trabajo                                                                                                                                                                                                                                           | 3                                                       | 42,86%                                                                      |
|                                                         | Extension de la licencia por Maternidad                                                                                                                                                                                                                                            | 2                                                       | 28,57%                                                                      |
|                                                         | Contratar a una persona que cubra ausencias                                                                                                                                                                                                                                        | 1                                                       | 14,29%                                                                      |
|                                                         | Promover leyes de proteccion laboral tanto para trabajadores<br>Estatales como del sector Privado                                                                                                                                                                                  | 1                                                       | 14,29%                                                                      |

Al observar el presente cuadro, claramente se puede verificar que las necesidades principales, conformadas por la **extensión Licencia por Maternidad, trabajar menos horas y el beneficio de horas libres anuales**, contestadas por las encuestadas de **Pharma Line S.A., una o más de una de estas respuestas**, se hicieron extensivas al resto de las Organizaciones encuestadas, en donde el común denominador es el de disponer con más horas y días para su familia.

Coincidiendo con 3 encuestadas de Pharma Line, 1 de las 2 operarias de **Sot Pharma** mencionó la necesidad de incorporar a las Empresas el beneficio de disponer anualmente una cantidad de **horas libres para tramites personales**, debido que en su Empresa tienen horario fijo de trabajo por la mañana y no pueden realizar ciertas diligencias fuera de este horario, mismo caso presentó la operaria de **Vinter Pharma**, a lo que nos permite inferir, que en estos Laboratorios al poseer horarios fijos de trabajo, afloran en las encuestadas, la necesidad de poseer este beneficio.

Por otro lado, la otra operaria de **Sot Pharma** informó que si fuera por ella, extendería la Licencia por Maternidad, debido a que le parece insuficiente tiempo 90 días, misma opinión transmitieron 6 operarias de Pharma Line y muchas de las encuestadas del resto de Empresas participantes, siendo esta necesidad manifestada 20 veces, representando sobre el total de encuestadas (54), el 37,03%, o sea, que 1 de cada 3 participantes desean implementar la **extensión de la Licencia por Maternidad** en su Empresa, vale destacar, que esta ha sido la única necesidad que se repitió y se destacó en cantidad

de veces respondidas en todas las Empresas participantes, inclusive en el Hospital Alcorta que otorga 120 días por Licencia por Maternidad, lapso de tiempo considerado insuficiente por parte de sus empleadas.

Además, sobre este beneficio, la operaria de **Vinter Pharma** manifestó que si tuviera un cargo político haría obligatorio el pago de la Licencia por Excedencia durante los 6 meses, justificó dicha propuesta basándose desde su experiencia, ya que ella en su momento, no pudo hacer uso de la misma debido que es el principal sostén económico de su hogar.

En línea con lo anterior, una empleada de **Jack Games** al hacerla la pregunta, manifestó lo siguiente: *"es insuficiente 90 días por la Licencia, cuando me reintegré al trabajo tenía puesta la cabeza en el bebé, dándome bronca la situación de no poder estar con él, dejando en segundo plano al trabajo y cuando veía la oportunidad faltaba, luego esos faltazos nunca te alcanzan y no podes exponerte con la Empresa faltando tantas veces, creo que no hubiera pasado lo mismo si la Licencia paga hubiese sido más larga, no me hubiera preocupado tanto, al reintegrarme al trabajo sabiendo que mi hijo estaba más crecido"*.

Otro reclamo, respondido de modo reiterado, ha sido **"trabajar menos horas"**, generalmente las encuestadas que eligieron esta necesidad no pasan por carencias económicas, debido a que poseen un sueldo alto o no son el sostén económico principal del hogar; ellas presentaron los siguientes justificativos sobre la necesidad de implementar este tipo de contratos en las Empresas: vivir a las corridas, no lograr organizar trabajo con vida familiar, el trabajo termina pasando muy en segundo plano, perdida del compromiso laboral, en los primeros años de vida del bebe cansancio extremo, falta de tiempo e irritabilidad con la pareja que no quiere colaborar con las tareas del hogar, en fin, lo que están tratando de decir es que experimentan un desmejoramiento en la calidad de vida de sus familias y de ellas y que esto también impacta en la Empresa, ya que su compromiso y rendimiento laboral de muchas de ellas decae y se ausentan más de lo normal en sus Empresas. De lo que empieza como una necesidad física y/o psicológica, con el tiempo esto se transforma en costumbre, originando el temido abuso por las Empresas.

En el Hospital Alcorta, si bien las empleadas del sector trabajan 6 horas diarias, la necesidad de 2 de ellas, es trabajar 3 veces por semana con la misma cantidad de horas o hasta 9 horas diarias, ya que mencionan que están cansadas del viaje al trabajo donde hay tránsito, inseguridad, etc., y agregan que con este cambio, se ahorrarían el dinero de dos días de viáticos y tendrían 2 días más libres en la semana, cabe destacar, que estas 2 empleadas ya habían hablado entre ellas de esta necesidad anteriormente en varias oportunidades, puesto que había llamado la atención al momento de hacer la encuesta a la segunda empleada, que contestara exactamente lo mismo.

La necesidad de trabajar menos horas o días, ha sido respondida 25 veces por sobre el total de las 54 encuestadas, representando el 46,29% de estas.

En **Aguas Latinas**, 3 empleadas, en oposición de atender el objetivo de la presente pregunta que es la de reducir el ausentismo, comentaron que **aumentarían la cantidad de días de cuidado de familiar enfermo en su Empresa**, misma respuesta ha sido dada por 7 empleadas en el punto anterior 20 de la misma Empresa, dejando expuesto la preocupación de estas trabajadoras de que se haga efectivo el incremento de estos días como también el abuso que ejercen sobre dicho beneficio, debido que hay Empresas como Jack Games, que si tienen 4 días al año, muy pocos empleados pueden acceder a este beneficio, debido a que el acceso al mismo lo determina el Departamento de RRHH, además, ninguno de sus empleadas en este punto se han acordado de mencionarlo, ya que en caso de realmente necesitar más días acuden a días de vacaciones.



Otras de las necesidades más señaladas, ha sido la posibilidad de contar con **servicio de guardería dentro de la Organización**, las encuestadas que más respondieron en proporción a la muestra, han sido las empleadas de **Aguas Latinas** con 12 veces, representando el 80% del total de encuestadas de esa Empresa, a través de este beneficio dicen que reduciría el nivel de ausentismo de las Empresas, porque las madres trabajarían más tranquilas sabiendo que sus hijos están cerca de ellas, además, se solucionaría el inconveniente, de que si llegase a faltar el familiar, la niñera u otra persona que cuida del niño, la empleada deba ausentarse a sus tareas por este motivo, entre otros.

También 11 de las 20 empleadas (55%) de la Empresa Jack Games informaron en lugar de empresario o legislador, implementar por lo menos en su Empresa el referido servicio, presentando las mismas justificaciones que dieron las empleadas de Aguas Latinas.

En cambio, los Laboratorios medicinales, ninguna de las encuestadas lo han mencionado, ya que ellas perciben un monto fijo para compensar dicho servicio, el importe económico que obtienen, es mucho mayor que el obtenido por las trabajadoras de Jack Games y de Aguas Latinas, por lo tanto, perciben el servicio como una desventaja para la mayoría de ellas, además, para que gustan de cometer abusos, este beneficio puede ser visto como un obstáculo más para poder ausentarse.

Por otro lado, 3 empleadas del **Hospital Alcorta**, en un acto solidario con las trabajadoras de otras Empresas y colocándose en el lugar del legislador, comentaron que implementarían en todas las Organizaciones el servicio parvulario, como un medio para reducir el nivel de ausentismo y las preocupaciones de las empleadas, como por ejemplo, una encuestada comentó: *"(...) la preocupación de que la guardería un día no abra por intoxicación de un niño y la madre tenga que salir corriendo a buscar otra persona que lo cuide o quedarse ella, faltando al trabajo."*; con este acto de las empleadas del Hospital que ya cuentan en su Institución con el servicio de guardería, dejan en claro el valor que le dan a dicho beneficio y reconocen que muchas Empresas no lo otorgan.

Por lo tanto, la solicitud de dicha ventaja se encuentra concentrado en solo dos Empresas, Aguas Latinas y Jack Games representado el beneficio sobre el total de encuestadas de estas 2 Compañías el 65,71%, conformado por 12 empleadas de 15, pertenecientes a Aguas Latinas y por 11 de 20 correspondientes a Jack Games.

También verían reducido el nivel de ausentismo 2 empleadas de **Aguas Latinas** si la Empresa implementaría la modalidad laboral a través del **Teletrabajo**, ya que las empleadas pasarían más tiempo en sus casas, cerca de sus hijos y a la vez, cumplirían con los requerimientos de la Empresa a distancia, ahorrándose tiempo y dinero entre el trayecto casa-trabajo-casa. Una de ellas agregó, que esta modalidad de trabajo motivaría más a la empleada comprometiéndola más con su Empresa.

En **Jack Games**, con el fin de reducir el nivel de ausentismo, una de las empleadas informó que implementaría un tipo de evaluación sobre el grado de motivación de sus trabajadores debido a hechos aislados de maltrato verbal que ella experimentó por parte de la Gerente. La otra encuestada, solicita aplicar seguimiento o **evaluación de un superior** que dice **maltratar a los empleados**, y agrega, que cuando le coincide el turno con este superior decide, a veces, ausentarse por enfermedad para evitar roces.

Otra de las empleadas de Jack Games, haciendo referencia al tema, dijo: *"que para solucionar el problema de ausentismo, es que las reglas y organización las haga una mujer con hijos, porque un hombre o una mujer que nunca tuvo hijos no pueden entender a la mujer embarazada o con hijos pequeños, por eso las mujeres madres deben ser las que hagan las leyes laborales."*

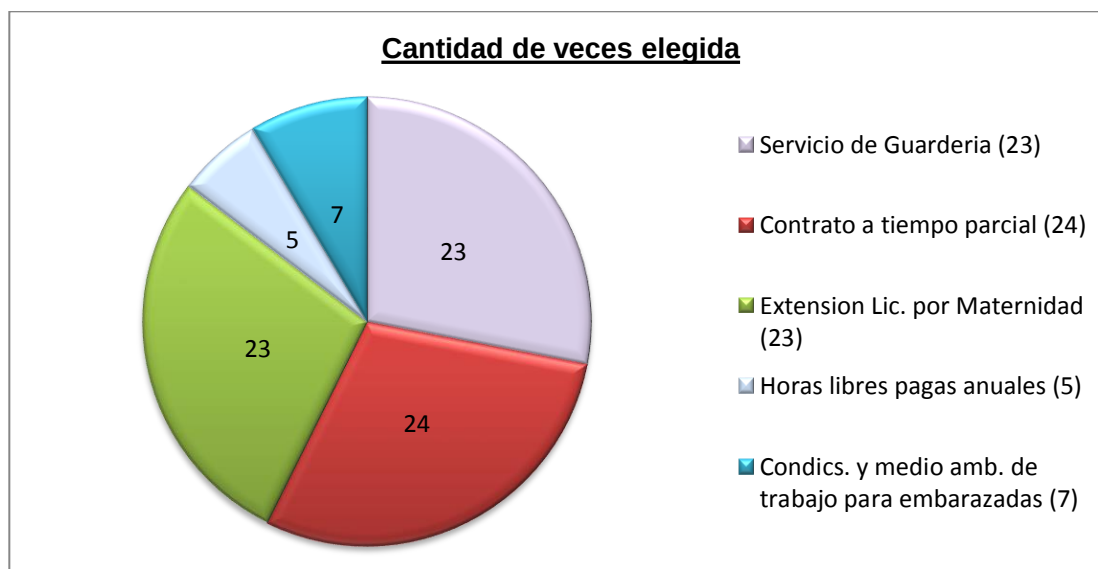
Otra trabajadora de Jack Games, se puso en el lugar del empleador y respondió que para reducir el nivel de ausentismo de este grupo de mujeres, habría que **contratar varones** para que las vayan reemplazando, hasta dejar un número reducido de las mismas; estrategia que implementó accidentalmente o intencionalmente Sot Pharma, entre otras, que más adelante mencionaremos.

También las encuestadas de Jack Games, han señalado sobre las **malas condiciones y medio ambiente de trabajo** como responsable del nivel de ausentismo de las trabajadoras, absolutamente las 6 empleadas hicieron referencia a la permisión de que los clientes fumen dentro de ciertas partes de las instalaciones, perjudicando la salud del trabajador y una de ellas dijo: *"(...) no me siento reconocida como ser humano por los directivos de la Empresa, sino que me hacen sentir en un escalón inferior al del cliente (...)";* por otra parte, 3 de ellas agregando a lo anterior, que durante su embarazo, vieron mal de que tengan que conseguir certificado médico para que le den una silla en su trabajo.

Sobre este factor, también fue señalado por una operaria de Pharma Line, quien habría referido en no soportar los olores que emanaban los medicamentos, representando el tema de la negatividad de las condiciones y medio ambiente de trabajo el 12,96% del total de encuestadas de todas las Empresas.

Finalmente, 2 trabajadoras del Hospital Alcora, propondrían reducir el ausentismo de la siguiente manera: una poniéndose en lugar del empleador, manifestó que contrataría a una persona para que cubra las ausencias, y la otra, colocándose en lugar del legislador expresó la necesidad de promover leyes de protección laboral tanto para trabajadores del Estado como Privados, donde el 50% del valor de las ausencias sean absorbidas por el Estado en cuanto a las Empresas Privadas, hasta encontrar la solución más adecuada sin que dañe los derechos de los trabajadores.

A continuación, se grafica aquellas soluciones más reiteradas por las encuestadas, que permitirían reducir el número de ausencias en las Empresas afectadas por este grupo de mujeres.



En las respuestas suministradas, hay que señalar que la mayoría de las trabajadoras emitieron las mismas, desde su propia perspectiva, vale decir, en su condición de asalariadas, teniendo dificultad para imaginarse en el rol de propietaria empresarial o legisladora.

Nuevamente, se observa el dilema de las mujeres para compatibilizar su tiempo de trabajo con el de madres, en donde sus parejas (dada la división del trabajo sexual), no colaboran en el cuidado de sus hijos y debido a esto, lo temporal es el elemento crítico para ellas.

### **3.3 Aportes de la entrevista a responsables de RRHH de empresas participantes**

A continuación presentaremos, de modo conciso, 11 entrevistas realizadas a las diferentes Empresas que han accedido participar en la presente investigación, vale aclarar, que ha sido difícil obtener la participación de algunas de las presentes, debido que el tema abordado, es considerado delicado, el cual ha llevado que 2 Organizaciones se hayan involucrado y luego se han comunicado telefónicamente para desistir.

En relación a esta problemática, los directivos de las Organizaciones entrevistadas manifestaron que el tema de los embarazos y cuidado de niños es tabú, dado que el avance normativo y la creación y fortalecimiento de Instituciones de aplicación, como el INADI, inspectores de trabajo, Consejo del Niño y del adolescente, etc., trae aparejado que las empresas puedan ser acusadas del no cumplimiento de la ley. Al respecto, señalaron que los derechos que tutelan a las mismas, permiten que ocurran casos de abuso de no implementarse correctamente.

A pedido de los participantes por cuestiones de confidencialidad, los nombres de las Organizaciones y responsables entrevistados de RRHH han sido modificados, titulándoselos con nombres e iniciales de fantasía.

Presentamos 10 Empresas con instalaciones en Argentina, de las cuales 6 han participado de las encuestas y el resto solamente accedió a la entrevista, no permitiendo obtener las encuestas de parte de sus empleados.

Por último, a modo comparativo, se ha entrevistado a un referente de RRHH responsable de una Empresa en Alemania denominada Petri Química.

En relación a las entrevistas, que se presentan a continuación, cabe aclarar, que se han incorporado los párrafos significativos para poder realizar el análisis correspondiente y se decidió quitar, aquello que no era relevante para el objetivo del presente trabajo.

1. **Laboratorio Pharma Line S.A.**
2. **Laboratorio Vinter Pharma S.A.**
3. **Laboratorio Elka Pharma S.A.**
4. **Laboratorio Sot Pharma S.A.**
5. **Laboratorio Nisa Pharma S.A.**
6. **Buxter Pharma S.A.**
7. **Aguas Latinas S.A.**
8. **Jack Games S.A.**
9. **Hospital Alcorta S.A.**
10. **Zek Autos S.A.**
11. **Petri Química**

#### **1. Laboratorio Pharma Line S.A.**

Las características principales de la Organización, se centra en que es una Empresa familiar, de capital Nacional, con cultura Paternalista, dedicada a la elaboración de productos medicinales, ubicada

en el Conurbano Bonaerense, la misma, está conformada por 390 empleados, de los cuales 49 pertenecen al sector de Acondicionamiento, dividido en 5 varones y 44 mujeres, todos regidos bajo el CCT 42/89 de Sanidad, Convenio que también poseen el resto de las Empresas farmacéuticas estudiadas de la misma actividad.

El área de Acondicionamiento tiene 3 turnos de 9 horas, donde el primer horario de trabajo comienza a partir de las 7 horas y el último finaliza a las 21hs.

Los trabajadores de la Empresa, hasta hace 16 meses atrás, ingresaban por recomendación de los delegados, provocando lealtad hacia ellos y no para con la Empresa, estos tipos de ingresos se eliminaron, y actualmente, se está reduciendo gradualmente, los ingresos de recomendados, a través de los operarios, nos comenta R.L.

R.L., es responsable de Administración de Personal del sector de RRHH, y además de lo comentado precedentemente, nos cuenta lo siguiente: *"las operarias de este sector, por lo general, apenas se enteran de que están embarazadas comienzan a faltar por licencia médica, las que no lo efectúan, trabajan intermitentemente poco tiempo y luego hacen lo mismo."*

*"A las trabajadoras embarazadas que están faltando por licencia médica, no se les envía medico a domicilio, para evitar problemas legales en caso de que no la llegasen a encontrar cumpliendo el reposo, debido que si verificamos las jurisprudencias actuales sobre temas laborales, son un disparate, casi todos los fallos son pro operarios y siempre la culpa la tiene el empleador. (...), la Compañía solicita a las embarazadas que acerquen los certificados médicos para que sea recepcionado por Enfermería, solo se envía medico a domicilio al resto del personal"*

R.L., nos cuenta que la embarazadas y junto a las madres que se ausentan por cuidado de hijo enfermo, beneficio del Art. 32 del CCT 42/89, implican un alto impacto dentro del índice de ausentismo en la Organización y ya no se sabe cómo manejar el problema, debido que ésta conducta, genera un efecto dominó sobre el resto de las empleadas, R.L. considera que hay un alto abuso sobre la condición de gravedad y la utilización del beneficio del art.32.

R.L. nos comenta que si a una empleada se le envía medico a domicilio, para constatar que la misma, se encontrase cuidando su hijo enfermo, en el caso de que si el servicio contratado no la encontrase y la operaria se entera el día que se reintegra que RRHH no le justifica la ausencia, acude inmediatamente al socorro de los delegados, estos últimos solicitan explicaciones en RRHH del motivo de la ausencia injustificada y luego piden que se le pague el día a la trabajadora, por más que con sentido común no se justifique, los delegados comienzan un juego de tironeos con RRHH de pagar y no pagar, R.L. confiesa que la situación es desgastante, ya que la Comisión Interna junto con las operarias arman excusas perfectas del motivo de por qué no estaba ,la misma, en su domicilio y RRHH tiene que estar valiéndose de la ley, del reglamento de la Empresa, entre otras herramientas, para poder descontarle el día, en el tratamiento de estos reclamos, el sentido común no alcanza.

R.L., considera que este grupo de mujeres, aprovechan en exceso los beneficios del Convenio y de la LCT, conociendo los tiempos límites legales de cada norma y piensa que se dá estos abusos en los puestos operativos y con menor frecuencia en los administrativos.

Por otro lado, R.L. si fuera Empresaria, a fin de reducir el índice de ausentismo de este grupo de operarias, ella contrataría en su reemplazo a mujeres fuera de la edad fértil, debido que considera que tienen más libertad porque sus hijos están grandes y le corresponde menos beneficios, además

señala, que son de otra generación siendo más responsables y que valoran la oportunidad de conseguir un trabajo formal y bien remunerado, o sino, reclutaría hombres.

Si fuera legisladora, extendería la Licencia por Maternidad a 6 meses, siendo subsidiada por el Estado, e implementaría en todas las Empresas, la posibilidad de que este grupo de mujeres tengan la opción de trabajar a tiempo parcial, esto último, le permitiría a la trabajadora tener mayor presencia en el hogar en los momentos más importantes en las vidas de sus hijos pequeños.

Por último, R.L. concluye con lo siguiente: *"Es muy difícil controlar los abusos de ausencias durante el embarazo, sobre todo, porque muchos médicos indican reposo para cubrirse y evitar riesgos. Las Empresas deben asumir, que los períodos relacionados a la gravidez, pueden darse con ausencias prolongadas, pero es difícil tomar medidas, porque en cualquier momento la Compañía puede ser acusada de acoso, y derivar en un problema legal mayor."*

## 2. Laboratorio Vinter Pharma S.A.

Comenzando con las características principales de la Organización, F.V., Jefe del Departamento de RRHH, nos cuenta que hace 4 años trabaja en Vinter Pharma, pequeña Empresa familiar de capital Nacional cuya actividad es la elaboración de productos medicinales, ubicada en el conurbano bonaerense, conformada por 40 empleados, predominando el género masculino, y con un único horario laboral de 9 horas que comienza a partir de las ocho de la mañana.

Al comentarle a F.V. el objeto de estudio, nos comenta que por suerte su Empresa no pasa por esa situación, cree que se debe al tamaño de la misma, como también la mayoría de su personal son de sexo masculino, por lo tanto, infiere que la probabilidad de que ocurra un abuso por parte del personal femenino en cuanto a su condición, se ven potencialmente reducidas.

F.V. agrega a su opinión lo siguiente: *"(...), en la Empresa, tratamos de darle trato personal a los empleados, nos preocupamos constantemente por ellos, pero a la vez, tratamos de mantener distancia y ser justos porque tenemos miedo a los abusos, que ya nos han tocado, pero no podemos poner a todos los trabajadores en la misma bolsa, nunca se sabe quién te va a pagar bien o mal"*.

F.V., reconoce por otros colegas, que con incontables ausencias, muchas trabajadoras abusan de su situación de gravidez y de ser madres, pero él hasta el momento, esa circunstancia no le tocó lidiar y sostiene que una de las maneras para evitar abusos de los empleados en general, se debe principalmente al trato personalizado que le dá a ellos y la demostración de preocupación por el bienestar general de la dotación.

Beneficios adicionales al CCT 42/89 de Sanidad no otorgan e informa de que nunca se dieron cuenta de si alguien falta en su día de cumpleaños o en algún acontecimiento especial.

Por último, informa que en cuanto al procedimiento que utilizan en caso de ausencia de trabajadores por enfermedad, el servicio médico es tercerizado y lo utilizan solamente en casos dudosos, al no poseer la Empresa delegados, es más fácil no justificarle al trabajador el día, la Compañía vela por un clima Organizacional armonioso para evitar que algún empleado se postule como delegado de personal y agrega, que muy pocos empleados están afiliados al sindicato, esto es ayudado por la cultura Paternalista que tiene la Empresa, en cuanto a trato personalizado y comprensión de ciertas situaciones personales de la dotación laboral.

Si fuera legislador, extendería la Licencia por Maternidad, ya que considera muy corto su plazo.

### 3. Laboratorio Elka Pharma S.A.

Al entrevistar a J. E., Jefe del Departamento de RRHH, nos cuenta que hace bastante tiempo trabaja en Elka Pharma, Empresa de capital Nacional cuya actividad es la elaboración de productos medicinales, ubicada en la C.A.B.A., conformada por 880 empleados.

Destaca que el sector productivo de la Compañía trabaja las 24 horas del día, teniendo 3 horarios laborales fijos de 9 horas, por otro lado, en el sector de Acondicionamiento posee 82 trabajadores de los cuales el 45,12% son mujeres y que estas se encuentran conformadas por un grupo envejecido, más de 40 años, y por otro muy joven de 18 hasta 24 años, reduciéndose así, las probabilidades de que las mujeres cometan un aprovechamiento de los beneficios que otorga la Compañía, en cuanto de estar embarazadas o ser madres, actualmente dentro del sector, tienen a una operaria embarazada y 8 con hijos de hasta 5 años de edad.

La Empresa como beneficio adicional, extiende el monto que se paga por guardería que establece el CCT 42/89, al resto del personal femenino quienes se encuentran fuera de convenio o que se les aplica otro convenio que no posee dicho beneficio.

Al momento de preguntarle a J.E., si algunas trabajadoras del área, se encuentran faltando a sus tareas por enfermedad de hijo o licencia médica durante el embarazo, éste nos responde: *"Es normal que las madres se tomen la licencia del CCT por cuidado de familiar enfermo, pero no abusan, ya que si lo hacen saben que no titubeamos en despedirlas, tengo una embarazada que actualmente está trabajando, pero una que me está dando problemas es de Administración, que también está embarazada, ésta, apenas se enteró de la grata noticia, nos comunicó a nosotros presentando certificado médico con diagnóstico de amenaza de aborto, y nunca más apareció, ni volvió a llamar, nosotros tenemos que estar atrás de ella y ella ni se preocupa, cuando se reintegre y pase el período de estabilidad laboral, la vamos a presionar para que renuncie, y si no lo hace, la vamos a despedir, porque la gente se enterar de todo y lo malo lo aprenden enseguida y eso no quiere la Empresa".*

J.E., nos comenta que cuando una trabajadora falta por cuidado de familiar enfermo, la Empresa le envía medico a domicilio y si no la encuentran no le justifican el día y se lo descuentan de su salario, los 4 delegados de personal no intervienen, ya que ellos pelean por lo "justo", además de tener la Empresa muy buena relación con ellos.

Finalmente, se le preguntó a J.E. si alguna vez se dieron cuenta que este grupo de trabajadoras haya faltado en días especiales como cumpleaños de hijo y nos respondió lo siguiente: *"Nunca se prestó atención, pero si se descubre la tomada de pelo a la Empresa se la despide."*

### 4. Laboratorio Sot Pharma S.A.

Comenzando con las características principales de la Organización, S.P., Responsable del Departamento de RRHH, nos cuenta que Sot Pharma es una Empresa de capital Nacional cuya actividad es la elaboración de productos medicinales, ubicada en C.A.B.A., cuenta con una dotación de 195 trabajadores y con un único horario laboral en el sector de estudio, siendo de ocho horas y media que comienza a partir de las 7 de la mañana.

El sector de Acondicionamiento está conformado por 37 trabajadores de los cuales 13 son mujeres, representando estas últimas el 35,13% del total del área.

El personal femenino tiene una edad promedio de 44 años, siendo una población envejecida, de este modo, se ven limitadas las posibilidades de que muchas mujeres puedan quedar embarazadas, S.P. nos informa que solo tiene 1 embarazada y 3 se encuentran cobrando el beneficio de guardería hasta los 5 años de edad del hijo.

Se le preguntó si las operarias faltan apenas se enteran que están embarazadas y respondió que no, en caso de que lo haga se evalúa despido.



Cuando hay ausencias por cuidado de familiar enfermo o por enfermedad durante el embarazo, el Departamento Medico toma lo que dice el certificado confeccionado por el profesional que entrega la empleada y en casos dudosos envían medico a domicilio para control de reposo, en caso de no encontrarla se le descuenta el día, si reitera dicho comportamiento se la sanciona, S.P. dice sentirse con más libertad a tomar estas decisiones ya que no posee delegados en su Empresa.

Un beneficio que otorga la Empresa a sus empleadas es un servicio médico diferencial para los trabajadores y sus hijos menores, por lo tanto, este ingrediente ayuda a la Organización a controlar el índice de ausencias por enfermedad de este grupo de mujeres.

## 5. Laboratorio Nisa Pharma S.A.

Nisa Pharma, Compañía de capitales Extranjeros, dedicada a la elaboración de productos medicinales, además de plásticos y alimenticio, en estos últimos años, ha experimentado fusiones, y finalmente, ha sido adquirida por parte de otra Empresa, cambiando el nombre de la firma, nos comenta I.C., Gerente de RRHH, que esta Empresa a nivel global posee 6000 trabajadores.

En la Argentina, Nisa posee una dotación total de 150 empleados, en el área de producción no existen mujeres por estricta política empresarial, lo cual informó que como la Empresa es de capitales intensivos, invierten en tecnología de avanzada reduciéndose así, el número de personal, pero requiriendo trabajadores altamente especializados para realizar las tareas del sector de Acondicionamiento, los cuales son hombres.

El personal femenino solamente se encuentra en el sector administrativo de la Organización y representan casi el 15% del personal total del sector, o sea 10 de 70 empleados, la población femenina del área de Administración está compuesta por personal muy joven de 18 a 23 años, y por otro lado, muy viejo, donde este último grupo superan en número al de mujeres jóvenes.

Al estar todo el sector fuera de convenio, no poseen delegados y otorgan muchos beneficios a las trabajadoras como por ejemplo, regalos por cumpleaños, por día de la mujer, día de la secretaria, reconocimiento de guardería hasta el inicio de la primaria y la justificación del día sobre las ausencias de cuidado de hijo enfermo es discrecional.

Nos cuenta I.C., que el personal de éste sector, se encuentra en su totalidad excluidos del CCT y que poseía a una administrativa embarazada, y tiene, dos con hijos de hasta 5 años de edad; I.C., haciendo referencia a la administrativa embarazada, nos expresa: *"Anita de finanzas, trabajó los 3 primeros meses de su embarazo, pero luego al enterarse que estaba embarazada presentó certificado médico con embarazo riesgoso y comenzó a faltar de manera intermitente, venía por la mala cara nuestra, debido a que nos dió bronca que cuando no estaba enterada trabajaba lo más bien, el tema terminó con Cartas documentos refiriendo ataques de pánico y acoso por parte de la Empresa, ya que no le gustaba que le pregunten como se sentía en general, (...), finalmente, ella misma, solicitó desvinculación por Mutuo Acuerdo."*

I.C., reconoce que existe cada vez más abusos por parte del personal femenino, más aun cuando se encuentran en situación de vulnerabilidad como la gravidez, infiere que el aumento de abusos se debe a la información que emiten los medios de comunicación en cuanto a sus derechos pero no informan las obligaciones de estas, esto también impulsado por el Gobierno quienes dista mucho entre lo que promueven hacia afuera y lo que ejecutan puertas adentro, perjudicando sobre todo al empresariado Argentino, dueños de pequeñas y medianas Empresas.

Desde su experiencia ha constatado que este grupo de mujeres, son las que conforman uno de los mayores índices de ausentismo de las Empresas, y que en el proceso productivo de su Empresa, al

requerirse que los empleados sean altamente calificados, la Organización para este sector, no contrata mujeres para evitar lidiar con ausencias intermitentes o prolongadas, gracias a esto, dice poseer un bajo índice de ausentismo que actualmente es del 4%.

Poniéndose en lugar de legislador dice: *"quitaría las asignaciones universales por hijo y sería más estricto en controlar a quienes se le dan planes sociales, además, de hacerlos trabajar, ya que muchas de estas personas, están acostumbradas a vivir de los planes y cuando consiguen trabajo no pueden cumplir con los horarios, ya están desacostumbrados al compromiso, buscan el hueco para generar un pleito con la Empresa y llevarse dinero y seguir viviendo de los planes sociales o de la industria del juicio en otras Compañías."*

## 6. Laboratorio Buxter Pharma S.A.

Esta gran Compañía de capitales Extranjeros, dedicada a la elaboración de productos medicinales además de otras actividades, está compuesta por 2000 empleados, de acuerdo lo que nos comenta N.C., Jefe de RRHH, quien refiere que el sector de envasado, trabaja las 24 horas del día y se encuentra conformado por 230 personas de las cuales 92 son mujeres (40%), este porcentaje año tras año por decisión empresaria, fue disminuyendo, ya que antes las mujeres constituían el 80% del total del sector, pero debido a los aprovechamientos indebidos de ellas, agregando los períodos de licencias por Maternidad, hizo que la Empresa cansada de las ausencias limiten estos abusos con mayor contratación de personal masculino para paliar el nivel de ausentismo.

Más del 90% del personal convencionado de la Empresa se encuentra afiliado al sindicato, por lo tanto, posee un importante protagonismo.

Nos comenta N.C., que actualmente, el porcentaje del índice de ausencias de Buxter es bajísima (3,9%) en comparación de años anteriores, por lo tanto, dice que la determinación que tomaron en reemplazar a las mujeres por hombres ha sido correcta.

El promedio de edad del personal femenino del sector de envasado es de 39 años, compuesta por personal muy joven de 18 a 26 años y heredado de otra Empresa personal muy viejo de más de 50 años, por lo tanto, no tienen muchas mujeres en edad fértil, la Organización actualmente cuenta con 5 embarazadas pero no recuerda N.C. la cantidad de mujeres que tienen hijos de hasta 5 años.

En relación a las mujeres embarazadas dice N.C., que generalmente, cuando se anotan de la grata sorpresa comienzan a faltar con licencias por enfermedad, nos cuenta que se ha enterado por un supervisor que hoy en día, los certificados médicos son comprados por \$180 vía web, y que la persona, en relación al jornal por el cual se ausenta y el dinero que le cuesta el certificado, hace diferencia económica a su propio favor.

Se le preguntó que hace RRHH y/o Departamento Medico en caso de ausencias prolongadas de estas empleadas y respondió: *"(...), no se hace nada, ya que es un tema complicado, si nuestro medico la encuentra en condiciones de trabajar cuando su médico dice que no, pueden culparnos por discriminación, o mala praxis en caso que le llegue a pasar algo en el puesto de trabajo, impactando negativamente en la imagen de la Empresa, por lo tanto, por cuestiones de costo-beneficio, se decidió no ejercer ningún tipo de acción, solo se reemplaza a la operaria con personal eventual."*

En cuanto al envío de médico a domicilio por hijo enfermo, deciden no hacerlo, salvo en casos obviamente dudosos, si no la llegasen a encontrar a la titular en el domicilio, no se le paga el día y se trata de apercibirla, pero el sindicato interviene inmediatamente en defensa de la trabajadora, teniendo una relación muy dura con la comisión interna, debido a que los delegados defienden lo indefendible y atacan a RRHH.

N.C. nos cuenta, que a pesar de los atractivos beneficios que otorga la Empresa a fin de que los trabajadores se comprometan y sean reconocidos, éste grupo de trabajadoras, los beneficios les parece ser insuficiente, ya que en los últimos años el porcentaje de ausentismo de estas se incrementó, N.C., nos mencionó algunos beneficios concernientes, como Guardería en planta, sala de lactancia, ajuar para el bebe recién nacido, etc.

Por último, refiere que el tema de ausencias del personal femenino ya no sabe cómo manejarlo, le pide ayuda a médicos de la Empresa y a otros, y todos le dicen que no quieren perder la matrícula, así que lo deja al libre albedrío, reconoce que no todas las trabajadoras tienen la misma conducta, pero si la mayoría, y agrega, que si tuviera la posibilidad de implementar una ley, la misma trataría que ciertas Instituciones sean reconocidas legalmente, como el Colegio de Médicos, donde deberían realizar exámenes a los trabajadores a fin de determinar la veracidad del diagnóstico que presenta, y que la ley sea tal, que no permita que se generen rispideces con el sindicato.

## 7. Aguas Latinas S.A.

Aguas Latinas es una Empresa del Gobierno de la Provincia de Buenos Aires y del Sindicato que representa a los trabajadores de la misma, esta Organización se dedica a proveer agua potable y servicios de cloacas, cuenta con 2150 empleados alrededor del 98% se encuentran afiliados al sindicato y la mayoría del personal entran por el sindicato o por conocidos; además, A.A., empleado de RRHH nos comenta que delegados hay hasta en su propio Departamento, por lo tanto, se ve limitado ejercer la función propia del sector ya que se convierte el área, en un gremio en sí mismo.

El sector operativo esta íntegramente conformado por hombres, pero en el área administrativa comercial, cuya dotación total es 370 hay 160 mujeres, A.A. nos confiesa que cansados de los abusos de ausencias sobre todo de las mujeres, tomaron la decisión que de a poco, para que sea imperceptible, ocupar algunos puestos femeninos por varones.

Actualmente en el sector comercial hay 10 embarazadas y 120 empleadas con hijos de hasta 5 años de edad y que cobran guardería por cada uno de ellos.

Cuando se le preguntó a A.A., sobre cuál es la conducta de las embarazadas cuando se enteran de su estado, nos responde lo siguiente: *"En general, en mi Empresa, al comunicar que están embarazadas concurren aproximadamente los tres primeros meses, y luego faltan, y también en otros muchos casos, hay empleadas que se ausentan apenas conocen su estado de gravidez.*

*Para evitar problemas legales, es política de la Empresa aceptar los certificados médicos que presentan las trabajadoras y no se envía medico a constatar si guarda reposo."*

Luego nos comenta que el principal beneficio de Convenio, otorga la posibilidad de tomar 15 días al año pagos por cuidado de familiar enfermo, siempre que presenten el correspondiente certificado médico, pero agrega que actualmente, los trabajadores, están solicitando al Sindicato incrementar la cantidad de esos días.

En caso que el Departamento Medico de la Empresa llegase a detectar casos de ausencias dudosas, por cuestiones legales, termina aceptando el certificado médico, además, rara vez se envía medico a domicilio y en caso de que no hayan encontrado a la empleada haciendo el reposo, se le ha descontado el día y luego el delegado presiona para que se lo reintegren y RRHH debe hacerlo, ya que sino, el gremio se los gana de enemigo y pueden perder su puesto de trabajo.

En cuanto a si han detectado que algunas empleadas hayan faltado por algún evento familiar, A.A. nos respondió lo siguiente: *"Si, si bien trabaja mucha gente en este área, cuando faltan con motivo de alguna celebración familiar y aducen una excusa médica, nosotros a veces nos enteramos, pero no se toma ninguna medida al respecto, para privilegiar el clima de trabajo."*

Luego A.A., reconoce sobre el abuso de muchas empleadas, que colocan embarazos riesgosos pero que puede ser comprensible, refiere que es una lástima que muchas madres teniendo un embarazo normal y se ausente, haga que uno desconfíe de todas.

A.A. no cree que pase lo mismo en una privada, sino que este problema lo atribuye al Estado.

Si estuviera en lugar del empresario o legislador, bajaría el índice de ausentismo no contratando mujeres o reduciría su número como lo está haciendo en el área administrativa, extendería la Licencia por Maternidad y daría la posibilidad de que la empleada pueda trabajar menos horas a fin de que rinda más.

#### 8. Jack Games S.A.

La Empresa Jack Games, ubicada en la C.A.B.A, es de capitales mixtos y se dedica a Servicios de esparcimientos relacionados a juego de azar y apuestas, la Organización cuenta con 2300 empleados de los cuales 400 de ellos pertenecen al sector de Juegos, los cuales son dealers, y se encuentran divididos en 230 mujeres y 170 varones.

M.J., contador y empleado del sector de RRHH nos comenta que existe buena relación y comunicación con el gremio, llegando al punto de que son casi la mano derecha del casino y reconoce que muchos empleados esto lo perciben, por lo tanto, evitan hacerles reclamos a los delegados, y cuando lo hacen, concurren directamente a RRHH siendo un punto a favor para la Empresa.

También refiere, que los empleados del sector de juegos, trabajan turnos rotativos de 8 horas, debido que la Empresa funciona las 24 horas del día, por lo tanto, los turnos rotan cada 4 meses, los trabajadores laboran 6 días por dos de franco y por cada hora trabajada tienen 20 minutos de descanso, la edad promedio de las mujeres del área es de 31 años, vale destacar que por nueva política de la Empresa, esta tendencia se va reduciendo ya que contratan personal muy joven de 18 a 22 años, sin experiencia laboral para trabajar solo los fines de semana, si una empleada madre quiere trabajar a tiempo parcial, su petición es negada, debido simplemente porque se la contrató para que trabaje a tiempo completo.

El sector posee 10 mujeres embarazadas y 130 con hijos de hasta 5 años de edad, y lo que la Empresa tiene por objetivo, con la contratación de personal joven, es reducir el grupo de estas trabajadoras.

Se le preguntó a M.J., cual es la actitud de las mujeres cuando se enteran de que están embarazadas y nos respondió lo siguiente: *"(...), se toman licencia antes de cumplir los 3 meses de embarazo, esto es debido a que es un trabajo con alto grado de insalubridad, expuestas al humo, a gérmenes y enfermedades del público en general, a trabajos repetitivos con posturas incómodas y en su mayoría de tiempo paradas, todos estos factores afectan al embarazo en todo su proceso pero especialmente en el primer trimestre de embarazo que es cuando más delicado es el estado del bebe. La empresa les respeta las tareas diferenciadas acordes a su estado recién a partir del tercer mes de embarazo y con presentación de certificado médico."*

*"A lo largo del resto del embarazo suelen tomarse licencias intermitentes propias de los padecimientos de su estado o directamente faltan todo el embarazo."*

En caso de ausencias prolongadas, nos informa M.J. que le envían medico laboral constantemente y en caso de no encontrarlas le descuentan el día, además de que pierden el presentismo que se encuentra por encima de los \$1500, ocasionándoles un perjuicio económico importante.

La Empresa otorgaba el beneficio de 30 días remunerados por cuidado de familiar enfermo, establecido en el CCT de la Empresa en su momento, pero ese beneficio ha sido modificado y reducido a solo 4 días por internación o intervención quirúrgica del familiar, este cambio se debe a que la Compañía se agobió de los abusos de los trabajadores, en cuanto al uso indiscriminado del beneficio, pero sobre todo de las mujeres que faltaban constantemente por enfermedad de hijo, y ahora, con la modificación muy pocas veces faltan y nosotros le pedimos que si es por enfermedad se los tomen como días a cuenta de vacaciones, y en caso de aquellas personas que están mal vistas por faltar, por ejemplo durante todo el embarazo, se le descuenta los días y se la suspende para que renuncie o quiera llegar a un acuerdo de desvinculación; se reconoce que existe un trato discrecional con el personal.

M.J. también nos confiesa, que muchas empleadas han faltado en ocasiones especiales como cumpleaños de hijo, pasando la ausencia por licencia médica, pero cada vez que la Empresa detecta esto, procede en sancionar a la empleada y a denegarle futuros pedidos extraordinarios como los cambios de francos, de este modo, las empleadas más antiguas que aprendieron con la experiencia, solicitan cambiar de franco y no especulan en pasar el día por enfermedad.

En cuanto se le preguntó sobre si considera que este grupo de mujeres se aprovechan de su condición y de las normas tutelares, M.J. nos respondió con lo siguiente: *"Es notorio como tienen en cuenta el límite de los días para faltar durante la licencia obstétrica, para no quedar en reserva de puesto, muchas veces llegan a la licencia por maternidad al límite de ausencias por baja obstétrica."*

En cuanto si M.J. seria dueño de la Empresa o legislador, lo que modificaría es que la empleada pueda optar en trabajar 6 horas diarias para que tengan mayor tiempo disponible para ellas y sus hijos, por otro lado, apenas notifican del embarazo cambiarle el tipo de tareas a realizar y no esperar hasta el tercer trimestre para que hagan tareas administrativas, ya que ellas prefieren ausentarse durante todo el embarazo antes de acceder a este beneficio, y por último, si fuera legislador extendería la licencia por maternidad 6 meses más.

## 9. Hospital Alcorta

La Institución cita en la C.A.B.A., depende del Gobierno de la Ciudad y se dedica a la atención hospitalaria, la Organización cuenta con aproximadamente 900 empleados de los cuales 20 de ellos pertenecen al sector del laboratorio, divididos en 18 mujeres y 2 varones. Actualmente, en el área tienen 2 mujeres embarazadas y 7 con hijos de hasta 5 años de edad, la edad promedio es de 43 años.

Nos informa B.H., que las empleadas, en general, al momento de enterarse que están embarazadas faltan a partir del tercer mes, por distintos diagnósticos como hematocrito bajo, taquicardias, amenaza de aborto, etc, pero algunas trabajan hasta el segundo trimestre inclusive.

Ante ausencias prolongadas en caso de ausencias por cuidado de hijo enfermo, por CCT son 15 días extensibles a 45, el Departamento de medicina laboral le envía medico a domicilio, al momento de llegar el profesional a su hogar, la empleada tiene que tener obligatoriamente en su poder el certificado médico para exhibir, sino, no le justifican el día, y si no la encuentran en el domicilio, además de no justificarle el día, la Empresa la cita y le piden explicaciones, y en casos reiterados, pasaría a cesantía,



aunque nadie llegó a ese extremo; en cuanto a las mujeres embarazadas, no se les envía medico a domicilio, solo se la cita para que acerque certificados que justifican las ausencias.

Por otro lado, B.H. reconoce que el 25% de las empleadas, faltan por cumpleaños de hijo u otro evento familiar, pasándolo por enfermedad, generalmente, ellas son las mismas y si tienen justificación medica no corre el ausentismo.

La Institución posee delegados de personal, apoyan los reclamos colectivos de los trabajadores, haciendo paros, pero en general no tienen tanta presencia como se está dando en otras Empresas, el objetivo principal es afiliar a todo ingresante con el slogan: "si tenés algún problema...", H.B. destaca que los delegados no reclaman cosas injustas al sector, como por ejemplo de pagarle el día a una empleada que el medico laboral no la encontró haciendo el reposo domiciliario.

H.B. dice que considera que en todos los trabajos siempre hay empleados que se aprovechan indiscriminadamente de los beneficios, pero que en el ámbito Estatal es peor, ya que aumentan los excesos por la estabilidad laboral que otorga la Institución y reforzado por muchos ingresos por recomendación y no por mérito o selección profesional, a diferencia de las empresas privadas, que tienen un proceso serio de reclutamiento y contratan a tiempo determinado o despiden masivamente, siendo aquí el abuso menor.

Por último, si tuviera un cargo legislativo, propondría extender la licencia por maternidad y colocaría guardería en todas las Empresas u obligaría a las Empresas a que contraten un servicio parvulario cerca de la misma, para que sus empleados puedan llevar a sus hijos allí, con participación económica del Estado y/o del Sindicato.

#### 10. Zek Autos S.A.

Esta Compañía se encuentra ubicada en el Conurbano Bonaerense, es de capital Extranjero y se dedica a la Industria Automotriz, la Organización cuenta con 1600 empleados de los cuales 110 de ellos son operarios de los sectores de Soldadura, estampado y matricería, divididos en 22 mujeres y 88 varones, la edad promedio de las mujeres es de 28 años y actualmente en esa área hay 4 embarazadas y 15 operarias tienen hijos de hasta 5 años de edad.

C.Z. quien se encuentra a cargo del Departamento de RRHH, nos cuenta que hace un año que ingresó a la Empresa, contratado principalmente para solucionar varios temas, entre ellos, el alto índice de ausentismo por mujeres embarazadas y madres de hijos pequeños, dice que no puede encontrar la manera de reducirlo y que su último recurso fue hace un mes en comenzar a contratar varones en reemplazo de las mujeres.

Además, refiere que la solución es más difícil, ya que el 100% de las personas convencionadas están afiliadas al sindicato de SMATA, y los delegados en vez de negociar y dialogar, lo único que hacen es atacar el área y amenazar con paros.

Nos comenta, que estas 4 embarazadas apenas se enteraron de su estado de gravidez, en forma automática, comenzaron a faltar, ante las ausencias prolongada de este grupo de mujeres, el Departamento Medico de la Empresa por resguardo legal del responsable prefiere no tomar ninguna acción.

Solo envían medico a domicilio de modo discrecional, en caso que pasen la ausencia por familiar enfermo (10 días hábiles anual por CCT) u enfermedad particular fuera del período de embarazo.



En caso de que el médico no encuentre a la trabajadora en su domicilio, la Compañía le descuenta el día, y si la operaria se queja con los delegados, éstos últimos reclaman agresivamente a RRHH aludiendo que violaron la intimidad de la trabajadora, la solución del reclamo se extiende en días, ya que RRHH no quiere perder poder de decisión e imagen.

Muchas empleadas faltan en el cumpleaños de ellas o de sus hijos, aunque RRHH se da cuenta de esta situación no hace nada al respecto, C.Z. nos comenta que los certificados médicos los compran por la página web de Ebay.

C.Z. nos cuenta que apenas ingresó a la Empresa, tenía una operaria que estaba faltando por enfermedad durante el embarazo, cuando se tenía que reintegrar a la Compañía llamó por teléfono y dijo que tenía Tendinitis de levantar al bebe y quería que se lo pasen por ART, esto le generó a C.Z. muchísima indignación y la empleada aún sigue faltando por el mismo diagnóstico.

Expresa enojado C.Z.: *"(...) , antes los trabajadores no abusaban tanto de los beneficios, pero ahora es imparale, esto se acentuó con el fortalecimiento sindical, en la Argentina somos hijos del rigor, cuanto más nos dan, más queremos y menos valoramos, y cuando viene una crisis somos dóciles gatitos, acá en la Empresa, las mujeres tienen un montón de beneficios, se les da vouchers para gastar en Falabella, se les paga guardería, etc., y parecería que no les alcanzara, este trabajo es insalubre y estresante, porque hay que bancarse las mentiras de los empleados, las amenazas de los delegados y las presiones del Empresario, es difícil cuidar nuestra imagen, dado que el abuso, porque de otra manera no se lo puede llamar, esta consentido por el sindicato y entre los trabajadores, además de ser aplaudido por la mayoría que componen la sociedad de hoy, cuando esto casi no pasa en muchos otros países del primer mundo".*

Si C.Z. fuera empresario, contrataría solamente hombres.

## 11. Petri Química

Esta gran Empresa Química Alemana, se encuentra distribuida en todo el mundo, con mas de 110000 empleados, centrándonos solamente en Alemania, Petri Quimica posee una dotacion total de 38.000 empleados.

A fin de comparar la investigacion con algun pais de otro hemisferio, se logro obtener la entrevista con I.P., quien es Gerente Regional de RRHH en Petri Quimica, el entrevistado tambien estuvo trabajando y viviendo en Argentina, por lo tanto, puede dar una opinion mas certera sobre el tema en estudio.

En terminos generales I.P. nos cuenta, que no solo en su Empresa, sino que en toda Alemania a diferencia de Argentina, hay una politica de inclusion de las mujeres muy fuerte en los puestos de trabajo, tanto a nivel operativo como jerarquico, por otro lado, la imagen sindical de Europa en general, es mas etica y proclive al dialogo, las negociaciones con el empresariado se centran exclusivamente en el tratamiento de temas de inclusion, inversiones tecnologicas, etc, pero no de salarios, ya que los sueldos de allí son muy altos, en oposicion, en Argentina que la negociacion siempre es determinar salarios, comenta que la Argentina nunca termina de avanzar sobre la piramide de necesidades de Maslow, hace años se encuentra el sindicato, las Empresas e inclusive el Gobierno en este escalon, o sea, negociando los sueldos.

En contradiccion de lo que pasa en las Empresas de estudio del presente trabajo, en Petri Quimica, generalmente, las mujeres embarazadas trabajan hasta el ultimo dia antes de comenzar la Licencia

por Maternidad y es muy reducido el nivel de ausentismo por familiar enfermo, además, y llamativamente, el 100% de los trabajadores están afiliados al sindicato.

Es importante aclarar que las Licencias por Maternidad en Alemania son de 14 semanas de pago íntegro para las madres, luego de éste período la trabajadora puede optar en extender la licencia un año más, cobrando el 67% de su sueldo hasta un tope que fija el Organismo de la Seguridad Social de ese país, este último beneficio también lo tiene el padre, es subsidiado por el Estado y la Empresa.

En Alemania se estima que las madres trabajadoras laboren, bajo libre opción, a tiempo parcial y si la empleada inicialmente ha sido contratada a tiempo completo, le adaptan el contrato de trabajo con la reducción de la jornada de hasta un 60% o 40%.

Este tipo de modalidad laboral, es muy demandado y valorado por este grupo de mujeres.

Finalizando, I.P. nos expresa: "(...), en la mayoría de los países de Latinoamérica, se sigue trabajando con viejos esquemas de políticas de empleo de la década de los '50, donde aun no se adaptaron a los cambios sociológicos de la comunidad, habiendo una carencia total en las políticas y estrategias de Recursos Humanos y falta absoluta de apoyo por parte de los Sindicatos y de los Gobiernos de turno."

*"En Argentina, en oposición de Alemania, hablar de contrato a tiempo parcial es considerado mala palabra, contrato basura, no hay un click mental, ingenuamente o intencionalmente, todos miran los intereses del gallinero que les toca vivir y luchan por quien tiene más poder, en vez de trabajar en equipo con políticas sociales que permitan fomentar el equilibrio entre vida personal y laboral a fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos del país."*

A continuación, presentamos un cuadro comparativo en donde se resumen las entrevistas realizadas al área de RRHH de cada Organización, excluyendo a Petri Química por no pertenecer al territorio nacional como tampoco a su idiosincrasia:

### Empresas Farmoquímicas

| Empresas de actividades afines (Químicas y/o Farmacéuticas) | ¿Reconoce abuso? | ¿Ha detectado abusos de licencia por enfermedad durante embarazo? | ¿Ha detectado ausencia trabajadora por celebración cumpleaños u otro evento hijo? | Grado de intervención y conducta de los delegados hacia RRHH, en cuanto a reclamos de este grupo de mujeres | Porcentaje de afiliación Sindical sobre sector de estudio | Género sexual y Porcentaje que predomina en el sector estudiado | Temores Empresa                                                    | ¿Qué hace Empresa en caso de abusos?                               | Si fuera Empresario o Legislador, implementaría                                                           |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Pharma Line S.A.                                            | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Medio-alto / Hostigamiento                                                                                  | 95%                                                       | Femenino / 89,79%                                               | Poder delegados a costa de la caída de la imagen de RRHH y Empresa | Ninguna                                                            | No contratar mujeres en edad fértil + extender 6 meses Licencia por Maternidad+ contrato a tiempo parcial |
| Vinter Pharma S.A.                                          | Si               | No                                                                | No sabe                                                                           | No hay delegados                                                                                            | 40%                                                       | Femenino / 66,66%                                               | Haya delegados en la Compañía                                      | Trato personalizado y preocupación por el bienestar de la dotación | Extender Licencia por Maternidad                                                                          |
| Elka Pharma S.A.                                            | Si               | Si                                                                | No sabe                                                                           | Medio-bajo / Negociadora                                                                                    | N/C                                                       | Masculino / 54,88%                                              | Abuso de una trabajadora provoque imitación del resto              | Se desvincula a las "abusadoras"                                   | N/C                                                                                                       |
| Sot Pharma S.A.                                             | N/C              | No                                                                | No sabe                                                                           | No hay delegados                                                                                            | N/C                                                       | Masculino / 64,87%                                              | Abuso de una trabajadora provoque imitación del resto              | Se evalúa despido                                                  | N/C                                                                                                       |
| Nisa Pharma S.A.                                            | Si               | Si                                                                | No sabe                                                                           | No hay delegados                                                                                            | Personal Excluido del CCT                                 | Masculino / 85,71%                                              | Abuso de una trabajadora provoque imitación del resto              | Se desvincula                                                      | Eliminar Asignaciones Universales por hijo + hacer trabajar a los que cobran planes sociales.             |
| Buxter Pharma S.A.                                          | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Medio-alto / Agresión                                                                                       | >90%                                                      | Masculino / 60%                                                 | demandas por discriminación que perjudique la imagen de la Empresa | se desvincula y se reemplaza por personal masculino                | Colegio de médicos establezcan normas que tengan validez legal sin intervención sindical                  |

### Empresas de otras actividades

| Empresas de actividades afines (Químicas y/o Farmaceuticas) | ¿Reconoce abuso? | ¿Ha detectado abusos de licencia por enfermedad durante embarazo? | ¿Ha detectado ausencia trabajadora por celebración cumpleaños u otro evento hijo? | Grado de intervención y conducta de los delegados hacia RRHH, en cuanto a reclamos de este grupo de mujeres | Porcentaje de afiliación Sindical sobre sector de estudio | Género sexual y Porcentaje que predomina en el sector estudiado | Temores Empresa                                                               | ¿Qué hace Empresa en caso de abusos?                                                           | Si fuera Empresario o Legislador, implementaría                                                                   |
|-------------------------------------------------------------|------------------|-------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Jack Games S.A.                                             | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Baja / Sumision                                                                                             | N/C                                                       | Femenino / 57,50%                                               | Ausencias colectivas por las mismas causas                                    | Se persigue a la empleada hasta la desvinculacion, descontandoles premios, apercibiendola, etc | Extender Licencia por Maternidad+trabajo a tiempo parcial+ mujeres embarazadas inmediatamente darles otras tareas |
| Aguas Latinas S.A.                                          | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Alto / Imposicion                                                                                           | 100%                                                      | Masculino / 56,75%                                              | Problemas legales y caída poder de RRHH ante intervención delegados           | Ingresar personal masculino                                                                    | Extender Licencia por Maternidad + trabajo a tiempo parcial + contratar mas hombres que mujeres                   |
| Hospital Alcorta                                            | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Medio- Alto / Hostigamiento                                                                                 | 89%                                                       | Femenino / 90%                                                  | Ninguno hasta ahora                                                           | Se le habla a la empleada y se avisa sobre las consecuencias                                   | Extender Licencia por Maternidad + Guarderia en todas las Empresas.                                               |
| Zek Autos S.A.                                              | Si               | Si                                                                | Si                                                                                | Medio- Alto / Agresión                                                                                      | 100%                                                      | Masculino / 88,88%                                              | No poder solucionar el problema y RRHH temor a perder poder decision e imagen | Contratar hombres en lugar de mujeres                                                          | Contratar hombres en reemplazo de mujeres                                                                         |

Al leer los cuadros arriba expuestos, se puede decir que casi todos los entrevistados reconocieron abuso por parte de este grupo de mujeres, fenómeno que se ha acentuado, de acuerdo a los entrevistados, en los últimos 3 o 4 años, hecho acompañado por el fortalecimiento de los Sindicatos, con una baja tasa de desocupación en relación a años anteriores, con una justicia y política gubernamental pro operario.

En cuanto a la pregunta, de que si han detectado abuso en relación a la solicitud de licencias médicas por enfermedad durante la gestación, todos los entrevistados respondieron que sí, excepto Vinter Pharma que tal vez se deba que en toda la Empresa, en los últimos 4 años solo tuvo una operaria embarazada y el género que predomina en la misma, es masculino, continuando, la Compañía Sot Pharma que otorga como beneficio asistencia medica adicional, a fin de contar con una herramienta de control sobre las enfermedades de sus empleados, además en ambas Empresas, tienen la dotación más pequeña en relación a las otras y no poseen delegados; en cambio, en el resto de las Organizaciones participantes respondieron que sí.

Por otro lado, se les preguntó si observaron que las trabajadoras hayan faltado con excusas medicas falsas, con el objetivo de festejar el cumpleaños de su hijo u otro evento familiar, de las cuales, 7 Empresas respondieron que sí, además la mayoría de éstas respondió que no hace nada al respecto si la trabajadora trae el certificado médico y se dan cuenta tarde, aunque algunas se lo hacen saber a la empleada, el resto de las 3 Empresas, informaron que no habían prestado atención a este detalle, por lo tanto, no saben.

En un artículo del Diario "El Cronista", apareció una nota en relación al incremento de las ausencias fraudulentas en las Empresas realizada por De Diego Julián, que explica parte del fenómeno de la siguiente manera:

*"Al realizar un análisis serio se aprecia como nuevo factor agravante del ausentismo ha abierto los casos de simulación o fraude, las acciones de agrupaciones o fracciones sindicales que emplean la licencia médica como herramienta de conflicto, y en especial, la sobrestimación de la licencia en casos injustificados, también se suman la extrema laxitud con que la autoridad de aplicación local o la justicia operan sobre los casos concretos, sin atender a menudo las evidencias ofrecidas por las Empresas, y resguardándose en dudas irrazonables, que terminan conspirando contra la ineficiencia, y favoreciendo a los irresponsables que además de no cumplir con obligaciones básicas y esenciales del contrato de trabajo, buscan generalizar con ejemplos funestos las malas prácticas."*

Esta excelente explicación, manifiesta la problemática que están experimentando muchas Organizaciones, donde como dijimos a lo largo del trabajo, las búsquedas de poder en las bases sindicales facilitan a que se produzcan estos tipos de abusos por parte de los empleados, por otra parte, la inexistencia del Estado, que seguro en conocimiento, prefiere ignorar la problemática Empresarial a fin de no ganar enemigos, ya que si interviene, entraría en un tema álgido donde se pone en juego los poderes y las imágenes.

Por lo tanto, esta problemática se termina sintetizando para las Empresas, en perjuicios económicos, caída de la productividad e imagen de las Compañías afectadas, ya que son tomadas por parte de los buenos empleados por "inoperantes y tontas" por no solucionar la problemática, basándose en que estos "abusadores", a diferencia de ellos, sacan partido sin ningún tipo de castigo, llevando a muchos a imitar conductas, con el fomento o no, de la Comisión Interna.

La dotación en los sectores de estudio, de cada una de estas Empresas, predomina el sexo masculino, exceptuando a Vinter Pharma, Jack Games, Hospital Alcorta y Pharma Line, podemos decir que en la primer Empresa la dotación total de la misma predominan hombres y en el sector solo tiene 2 mujeres, por lo tanto, no es relevante para este punto de estudio, pero en Jack Games como es una Empresa de entretenimiento, le es vital contratar personal femenino para las mesas de juego, debido que las mujeres muchas veces son señuelos para los clientes, nos informa el responsable; por otro lado, en Hospital Alcorta y en Pharma Line es histórico que la tarea del sector sea desempeñada por mujeres, a diferencia del resto de las Empresas de la misma actividad de Pharma Line, donde han quebrantado dicha creencia, optando por el sexo masculino. El mismo objetivo, está tratando de establecer sutilmente Aguas Latinas S.A.

Una de las estrategias de Jack Games, para terminar con el abuso de las mujeres en edad fértil, fue la de contratar a empleadas muy jóvenes sin experiencia laboral con modalidad a tiempo parcial, permitiéndoles evaluarlas durante la relación laboral y despedirlas más fácilmente ante el primer abuso.

Otras Empresas que también han contratado personal muy joven, han sido Elka Pharma, Nisa Pharma y Buxter Pharma, donde tienen por un lado, empleadas muy jóvenes, y en la otra punta, tienen muchas mujeres que se encuentran fuera de la edad fértil.

En cuanto a la tasa de afiliación sindical del sector, las que respondieron, informaron en su mayoría va de un 89% hasta el 100%, por lo que podemos inferir que hay un alto nivel de sindicalización.

Luego expresaron cuales eran los **temores** de ellos o de la Empresa, donde tanto Pharma Line, Buxter Pharma, Aguas Latinas y Zek Autos han coincidido, en la **pérdida de poder e imagen del sector y de la Empresa**, provocado por los delegados, vale destacar, que justamente el perfil de los delegados de estas Compañías, son los de delegados hostigadores, quienes reclaman constantemente, utilizando la venganza o chicana cuando no obtienen lo deseado, etc., y los delegados agresivos quienes amenazan con paros, no respetan a la Empresa, dirigiéndose agresivamente hacia las Gerencias y jefaturas.

Por otro lado, tenemos a aquellas Organizaciones que parece ser que tienen más controlada la situación sindical, por lo tanto, sus temores pasa por **la posibilidad de que una operaria haga abuso de los beneficios, y que ésta, termine siendo imitada** por el resto de sus compañeras, esto ha sido mencionado por las Empresas Elka Pharma, Sot Pharma, Nisa Pharma y Jack Games, donde coincidentemente, algunas de ellas no tienen delegados de personal, o los mismos, tienen una actitud más sumisa o negociadora.

En cuanto qué hacen las Empresas en caso de detección de abusos, la mayoría respondieron que desvinculan a la trabajadora, y muchas de ellas agregaron, que contrarían hombres en su reemplazo.

En caso de que si fueran legisladores o Empresarios, lo que llevarían a cabo para reducir la tasa de ausentismo de este grupo de mujeres, cuatro Empresas respondieron en extender la Licencia por Maternidad, tres dijeron de implementar contrato a tiempo parcial y otras 3 hicieron referencia a contratar hombres en lugar de mujeres o a mujeres fuera del rango etario de fertilidad, entre las más respondidas.

Por último, hemos observado que Pharma Line posee características similares al Hospital Alcorta, donde predomina en su sector personal femenino y casi con el mismo porcentaje (89%/90%), poseen una alta tasa de afiliación sindical, comisión interna que tiene una conducta hacia RRHH de hostigamiento en cuanto a los reclamos, y su personal ingresa muchas veces a la Organización por recomendación o contactos, otra Empresa que es muy parecida pero en menor medida es Aguas Latinas S.A., estas Instituciones estatales están caracterizadas por otorgar a sus empleados estabilidad laboral, en cuanto algo parecido sucede en Pharma Line, ya que en caso de abuso no toma ninguna acción inmediata sumado a que el dueño de la Compañía es reticente al despido, garantizándole implícitamente a las trabajadoras estabilidad laboral, a diferencia de otras Empresas que proceden en la desvinculación sin titubeos o comienzan a contratar personal masculino, que hasta inclusive sobre ésta última estrategia, la está implementando Aguas Latinas, Empresa Estatal.

A continuación, se presentan una serie de gráficos, de los cuales se encuentran divididos por Empresas fármaco- químicas y por Compañías de otros ramos de actividad, en donde se detalla comparativamente la composición de los sectores de estudio por sexo, y a su vez, la cantidad de trabajadoras que son objeto de estudio.

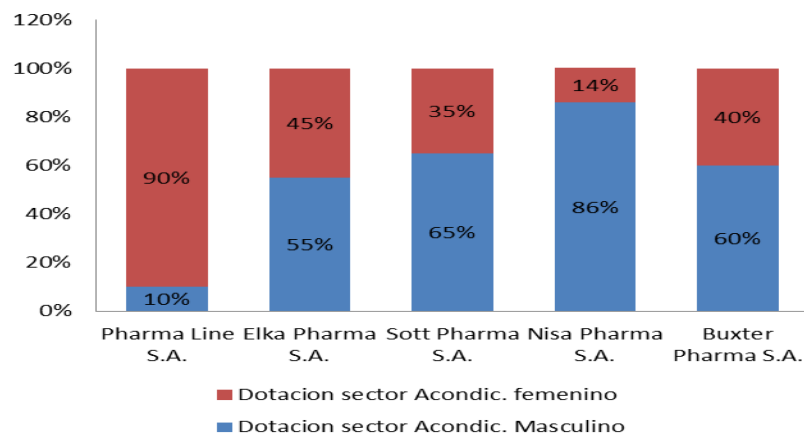
Se puede verificar, que en las Empresas de servicios como Jack Games, Hospital Alcorta y Aguas Latinas hay un predominio del sexo femenino en su dotación, esto se debe a las características "atribuibles" a las mujeres (atractivas, dulces, etc.), que históricamente se le otorgó, superando en número al hombre, en este tipo de actividad.

También se puede observar en los mismos, que hay una tendencia promedio general en cada Empresa, que una de cada tres trabajadoras cumplen con los requisitos de la investigación, en donde éste número crece principalmente en los Establecimientos de servicios, pero llamativamente en Jack Games dentro de su dotación femenina tiene el 60,86% quienes cumplen con el requerimiento de la investigación, pero por el tipo de políticas, beneficios y Comisión interna, los abusos son notablemente menores que los experimentados en otras Compañías con menor porcentaje de mujeres bajo esta circunstancia.

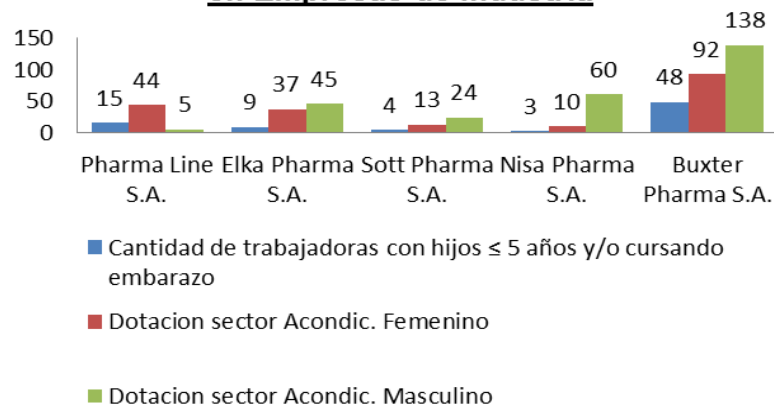
Por lo tanto, podemos inferir que algunos de los factores para mitigar con el ausentismo fraudulento, es a través de establecer políticas rígidas, beneficios que no den lugar a abusos, sumado a una Comisión Interna "colaborativa" con la Empresa.

Por último, se puede observar que 7 de las 10 Empresas entrevistadas, buscan alternativas para reducir en su plantilla el número de mujeres en plena edad de fertilidad, a través de contratación de personal masculino, o de mujeres mayores de 40 años o menores a 23 años, de este modo, transgreden las normativas sociales nacionales e internacionales, que hace décadas, se está tratando de implementar en el país.

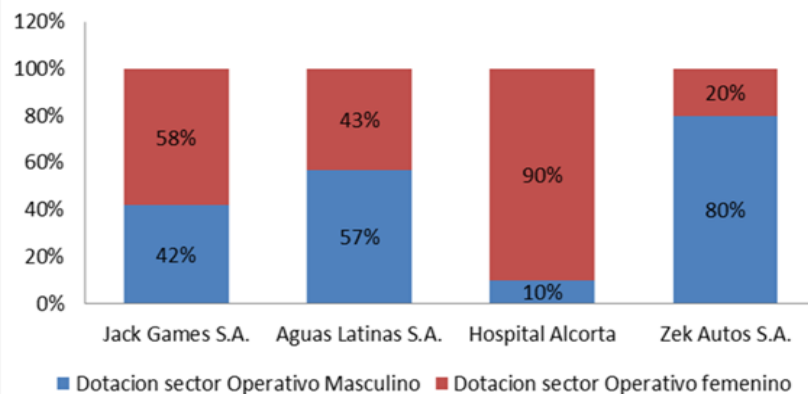
**(%) Composicion sexo  
Acondicionamiento por Empresa  
Industrial**



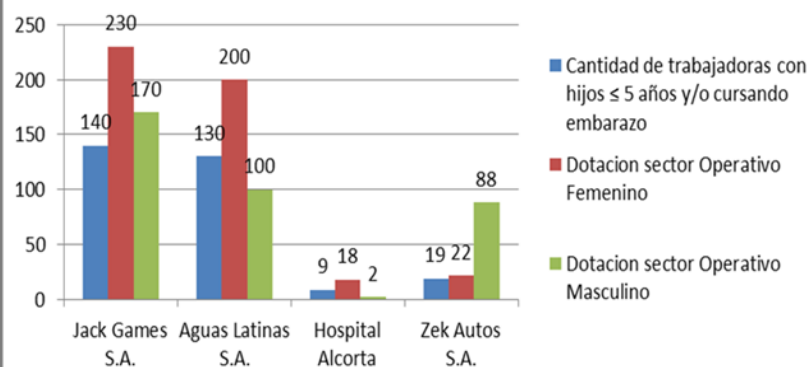
**Dotacion por sexo Sector Acondic. y  
cant. de trabajadoras objeto de estudio  
en Empresas de Industria**



**(%) Composicion sexo Sector Operativo por  
Empresa de otras Actividades**



**Dotacion por sexo Sector Acondic. y cant. de  
trabajadoras objeto de estudio en Empresas de otras  
actividades**





### 3.4 Entrevista al médico laboral de Pharma Line

El Doctor F.J., nuevo médico laboral de la Empresa, nos respondió que las licencias vinculadas al embarazo son una preocupación a nivel mundial, y al respecto, hay en España una gran cantidad de consideraciones médicas, que detallan las distintas etapas del embarazo y los posibles riesgos, y en la Compañía en que se desempeña él aplica menos de las previstas, debido al vacío normativo que existe sobre el tema, por lo tanto, se apoya en parámetros extranjeros, los cuales tal vez, la justicia local no convalide.

Al respecto expresó lo siguiente: *"medicamente se puede hacer algunos controles en consultorio, pero los certificados otorgados por el obstetra asistencial, tienen más validez legal que la opinión del médico laboral, porque se entiende que el profesional que asiste a la trabajadora la conoce más, y políticamente, las Empresas en general, terminan siendo indulgentes con estas situaciones".*, se desprende que hay una constante, en cuanto a los profesionales médicos, debido a que no desean entrar en discordia con los colegas que expiden los certificados, y al no existir parámetros legales para que el médico se pueda apoyar, ya sean, parámetros normados por la Asociación Argentina de Obstetricia u otro Organismo, ningún profesional quiere poner en riesgo su matrícula, que a diferencia por ejemplo de España, Argentina tiene un vacío legal en cuanto al trato de embarazadas desde el punto de vista médico como de Seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo, por lo tanto, esta conducta termina siendo avalada por el área de RRHH que los acepta.

Si bien las Empresas en casos dudosos pueden citar a una junta médica, para determinar si la operaria debe o no prestar servicios, lo más probable que la misma, decida a que no labore, para evitar riesgos y/o problemas legales sobre los profesionales que dictaron resolución.

Al interrogársele acerca de lo que hacen las Empresas ante estas situaciones, nos respondió que: *"debo mencionarte, que en algunas Organizaciones han encaminado esta problemática haciendo mucha prevención desde que se enteran que están embarazadas, ya que no es un desvío en todos los casos, en otras Empresas, entienden que es una distorsión y cada vez toman más hombres y menos mujeres, hasta en los supermercados están contratando cajeros, en la Compañía Carre, las propias supervisoras madres hartas de las ausencias de éste grupo de mujeres, fueron las que solicitaron, que se contrate varones para no ir a reemplazar las ausencias de sus subordinadas en línea de cajas."*, se observa de los comentarios vertidos por el médico entrevistado, que las Empresas efectúan tareas de prevención acerca de los riesgos en que pudieran incurrir empleadas embarazadas dentro del desempeño de sus tareas, y otras, directamente reducen la plantilla femenina contratando hombres en su lugar.

Se aprecia, que el tema de la mujer embarazada o con hijos pequeños a cargo, es difícil de encarar dado la amplia garantía que otorga la ley y/o la Justicia a éste colectivo, en donde nadie quiere tener una demanda por mala praxis médica, al igual que la dirección de RRHH, no obstante ello, se reconoce que el problema existe y que pueda dar origen a abusos, siendo la prevención y la contratación de hombres las medidas principales a las cuales recurren las Empresas, pero la última, según el Doctor, es la más aplicada, dando lugar, a un retroceso factico sobre lo que disponen los Tratados Internacionales, la LCT, entre otros, en cuanto, a la igualdad de género a nivel laboral, produciéndose así, un trato discriminatorio.

### 3.5 El aval de otros médicos laborales y de profesionales en Seguridad e Higiene

La opinión del médico de la Compañía, se encuentra avalada por más de 8 profesionales, a los que se les ha planteado ésta pregunta, durante la entrevista laboral para cubrir el puesto de médico laboral.

En referencia al área de Seguridad e Higiene, en donde se entrevistaron laboralmente a 10 profesionales en la materia, cuando se les indagó acerca de qué harían ante el caso de tener una

trabajadora embarazada en una Empresa de productos químicos y farmacológicos, los mismos respondieron, que en primer lugar analizarían el tipo de agentes químicos y peligrosidad de los mismos, con los que tendrían contacto las trabajadoras embarazadas.

En relación a lo anterior, los profesionales del área, nos indicaron que *"verían la posibilidad de reubicación de la operaria, en conjunto con el servicio médico, ya que el responsable del Departamento de medicina laboral, es quien va a informar si hay peligro para su embarazo, de estar expuestas a agentes de riesgos químicos."*, ésta respuesta fue común a todos los entrevistados que plantearon que más allá del nivel de toxicidad de los agentes involucrados, evaluarían la posibilidad de trasladarla de sector, y en caso de no ser posible, las proveerían de elementos de prevención EPP.

En cuanto se les preguntó sobre qué marco normativo justificarían sus recomendaciones, todos estuvieron de acuerdo en invocar al Decreto 351, que regula todo lo referido a Seguridad e Higiene ocupacional al igual que el marco normativo más amplio de la Ley 19587, y además, la LRT 24557, pero ninguna de las tres, ni siquiera en un capítulo, se refieren específicamente a las embarazadas, dando lugar a un vacío legal, por lo cual, no existe una normativa específica que regule el desempeño de las actividades y la prevención de accidentes referido a las mujeres embarazadas.

Es importante destacar, que todos los entrevistados, tanto médicos, especialistas en seguridad e higiene, supervisores y responsables de RRHH, señalaron que las licencias por embarazo o familiar enfermo, es un tema que les preocupa, y al cual les resulta difícil abordar, fundamentalmente con las embarazadas, por el riesgo que puede llevar una decisión errónea, y al respecto prefieren, contemplar eventuales abusos que ejercer un control estricto que ponga en peligro su puesto y/o titulación.

### **3.6 Algunas conclusiones preliminares antes de proponer soluciones a la cuestión**

A partir del relevamiento y el análisis de las encuestas efectuadas a las trabajadoras de Pharma Line del sector de Acondicionamiento, y de la aplicación del mismo cuestionario a Empresas fármaco-químicas del sector, se pudo apreciar una serie de patrones en relación a la actitud y comportamiento de mujeres embarazadas y madres de niños pequeños.

Como complemento, en el suministro del cuestionario, se efectuaron una serie de entrevistas a trabajadoras, médicos, profesionales en Seguridad e Higiene y personal del área de RRHH, con el objetivo de complementar, los datos duros aportados por la encuesta, con un análisis de tipo cualitativo a partir de las reuniones efectuadas, además de otorgar, diferentes puntos de vista de aquellos actores que intervienen en los temas en cuestión.

En líneas generales, se pudo establecer que las trabajadoras, comienzan a faltar a su puesto de trabajo, aproximadamente a partir del tercer mes, que es cuando generalmente se enteran de su estado de gravidez. Al respecto, la Empresa objeto de estudio, Pharma Line S.A., presenta un comportamiento similar en lo referido a niveles de ausentismo a Empresas del sector Público estudiadas, y en donde dicho porcentaje, se encuentra diluido en un bajo porcentaje de ausentismo general, que oscila en una tasa aproximada del casi 4%.

Por lo tanto, las dificultades que presenta la Compañía química se da solamente en el sector de Acondicionamiento, área que predomina el sexo femenino, en cambio, en los otros ámbitos de la Empresa, donde no se da este tipo de predominancia, la conflictividad laboral es baja o nula, al igual que los índices de ausentismo, representado la mencionada área, que el 46,23% sobre el ausentismo total de la Empresa.

A esto podemos agregar, que en las Organizaciones que realizan actividades similares, y en otras, dedicadas a otro tipo de actividad, también se observó índices de ausentismo generales bajos, se pudo apreciar que ello se debía, a que o bien tenían un tamaño reducido y un mayor control por parte de los directivos sobre este grupo de trabajadoras, o Empresas que no poseen delegados gremiales, y por último, las Compañías que poseen delegados de personal, éstas últimas se llevan, el mayor índice de ausentismo, vale aclarar, que casi todas las Empresas predomina en la dotación total el género masculino, y en aquel sector que predomina el sexo femenino como ocurre en Pharma Line, poseen generalmente, un alto nivel de ausentismo, perdiéndose éste altísimo porcentaje, dentro del bajo porcentaje del índice general de las Compañías, para el primer caso podemos mencionar a la Empresa Vinter Pharma S.A., como ilustración del segundo caso a Sot Pharma S.A., y por último, la Compañía Zek Autos S.A..

Una mención especial merece el sindicato, dado que su presencia en la Empresa, es notoria a través de la acción de los delegados, los cuales para legitimarse, llevan adelante planteos a favor de sus representados, muchos de los cuales son irracionales, (como justificar el día ante la ausencia del empleado en su domicilio, cuando la Empresa le envió un medico), pero que a los ojos de las trabajadoras son reclamos justos, y de allí, se produce una alianza táctica entre ellas y los delegados.

Ante la situación descripta más arriba, los médicos de las Empresas temen no justificarles los días no laborados por miedo, a que ante la eventualidad de que la joven embarazada o algunos de sus hijos tengan un inconveniente de salud, sean sometidos a un juicio que les podría acarrear la suspensión o pérdida de la matrícula. De esa manera, los profesionales de la salud convalidan, una situación que refuerza las conductas de las trabajadoras y que faltan, aunque no lo necesiten, de este modo, da lugar a controles laxos, que como consecuencia trae, el ejercicio del abuso por parte de muchas trabajadoras.

En el caso de que la Empresa no avale un certificado médico, las trabajadoras actúan a través de los delegados, en donde la Compañía a veces, termina accediendo al petitorio injustificado, de ahí, la necesidad de implementar un cambio cultural en los actores afectados: trabajadores, sindicato y Empresa.

Vinculado a la problemática, se pudo constatar en Pharma Line S.A., por medio de comentarios de operarias que los mismos, pueden ser comprados a través de internet, y además, hay un saber colectivo, que circula por parte de las empleadas con mayor antigüedad a la nuevas, por medio del boca a boca, comunicación informal, en donde las operarias más nuevas se instruyen en cuanto a los beneficios que pueden usufructuar.

La problemática del ausentismo laboral, como consecuencia del embarazo y maternidad, a diferencia de Pharma Line S.A., fue resuelta o lo está siendo, intencionalmente o accidentalmente, por algunas Empresas como Sot Pharma, Buxter Pharma S.A., Zek Autos S.A., Jack Games S.A., Aguas Latinas S.A., entre otros, a partir de la modificación en la política de contratación, en donde se prefiere a hombres o mujeres jóvenes, en cuanto a estas últimas, sin garantía de larga estabilidad, al respecto, podemos verificar que casi todas las Compañías tomaron como estrategia solucionar la problemática en cuestión de ésta manera, paralelamente, recordando el fallo en contra de las heladerías Freddo, mencionado en el presente, debido que su dotación estaba compuesta mayoritariamente por hombres, y que la justicia la obligó, apoyándose en diferentes normativas, a la contratación de mayor cantidad de mujeres, muchas Empresas están en conocimiento de éste fallo, pero hacen caso omiso, ya que la decisión pasó la evaluación del costo-beneficio, por lo tanto, estamos ante la presencia de un caso de retroceso fáctico, ya que la evolución legislativa, no contempló la problemática empresarial sobre los casos de abusos por parte de algunas trabajadoras que terminan perjudicando al resto de su mismo sexo.

En referencia a la problemática, la escritora Mc Kenna, E. (1999, p.260), sostiene que:

*"Mientras que las Empresas ofrecen seminarios para dejar de fumar, reducir el stress, existe, en cambio un virtual silencio acerca del equilibrio entre el trabajo y la familia, que según las Empresas están dentro del dominio de la mujer. – mientras que el hombre no se dé cuenta de que las cuestiones familiares no corresponden solamente a las mujeres, nada va a cambiar.-"*

Muchas Compañías esquivan el problema desentendiéndose, tomando la posición más fácil y cómoda, al justificar y ratificar el rol tradicional de la mujer, por otro lado, otras Empresas reconocen la necesidad de cambio, pero no se atreven por varios motivos, entre ellos, que implica al menos un mínimo costo, además, del miedo a que otras Organizaciones no acompañen con dicha transformación, no habiendo un compromiso real para con la sociedad, aunque el verdadero impulsador del cambio debería ser el Estado. Por lo tanto, el camino económico y fácil para las Empresas es contratar personal masculino.

Por lo tanto se puede decir, que en cuanto a la composición por género, se constató que el grueso de las Empresas analizadas, tienen una primacía de hombres dentro del sector analizado, con la excepción del Hospital Alcorta, el Casino y Pharma Line.

Por último, de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas y entrevistas, se pudo inferir que si la Empresa donde trabaja la empleada, le otorga a ésta una mayor estabilidad laboral, caracterizada por escasos despidos, mayor intervención sindical, menos control, cultura paternalista y/o haya ingresado por recomendación, sumado a que su pareja tiene un empleo formal y es el sostén económico del hogar, y dentro de un contexto de benevolencia económica, regidos por subsidios y otras ventajas que otorga el Estado, genera mayor posibilidad de que la empleada cometa abusos en cuanto a la utilización de beneficios, debido a que no tiene el temor de perder el empleo, en cambio, las trabajadoras que son el sostén principal económico del hogar no cometen abusos, y si lo hacen, es con menor frecuencia.

Decimos que en el párrafo anterior da lugar a un abuso de la evolución legislativa cuando la trabajadora y su contexto es positivo, debido que a medida que las empleadas perciben mejores beneficios, tienen mayor protección y calidad de vida, al momento de tener familia, descuidan el trabajo y no tienen temor en perderlo, traemos como ejemplos contrapuestos, las Empresas de Pharma Line S.A. y Jack Games S.A.

Por otro lado, en la Empresa que sirvió como fuente de suministro de información, Pharma Line, se detectó que no existen manual de normas y procedimientos, como tampoco un área de capacitación, ni evaluación de desempeño, además, no está claramente definido la responsabilidad por las condiciones y el medio ambiente de trabajo de los empleados, y agregado a éstos motivos, no existe una difusión de la visión, misión y valores de la Organización, lo cual redundo, en lo dicho en párrafos anteriores, que muchas de las trabajadoras no ven como parte del mismo equipo a la Compañía, su equipo son los delegados quienes las instruyen de sus beneficios y son garantes en satisfacer sus reclamos, no existiendo de este modo, identificación y compromiso para con la Empresa.

En muchas Empresas pequeñas, no existen delegados, lo cual permite a los responsables del área RRHH, una mayor libertad de acción para paliar y mitigar las ausencias injustificadas, y por ende, se verificó que los abusos son menores o nulos, como por ejemplo en Vinter Pharma y Sot Pharma.

Un elemento importante que se ha detectado, es el aspecto cultural, en lo referido al conocimiento y uso de los derechos y beneficios que les otorga la ley, en donde, como se sostiene a lo largo de todo

el trabajo, no hay una autorregulación, y se considera, que estos beneficios deben ser utilizados, aun en el caso de que no lo necesiten.

En efecto, las actitudes y comportamientos de las empleadas, se ven reforzados a través de la difusión en los medios de comunicación, de los beneficios que tienen, por la acción de los delegados, fallos judiciales y la gestión de Gobierno, que actúan de manera tal, que desde el punto de vista cultural, conciben a la Empresa como alguien que hay que sacarle beneficios, exterior a ellos, y no como parte de un mismo equipo.

En cuanto a las propuestas, de las empleadas entrevistadas de la Compañía Pharma Line, la mayoría de ellas, manifestaron la necesidad de una ampliación de los beneficios laborales, poniendo en primer lugar extender la Licencia por Maternidad paga, siguiendo en segundo lugar, trabajar a tiempo parcial, y por último, implementar horas libres anuales remuneradas, y en las otras Empresas, señalaron además de algunas o todas las anteriores, el poseer un servicio de Guardería gratuito y mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Las trabajadoras de Pharma Line y de Empresas de la misma actividad, no mencionaron el servicio de guardería debido que cobran el beneficio de Convenio por dicho rubro un valor mucho más alto, en comparación, de lo que perciben las trabajadoras de las otras Empresas.

Nuevamente, la tendencia que se inició a partir del año 2004 en cuanto a la sanción de leyes laborales que benefician al trabajador, ha marcado el pulso de los empleados cuando se los interrogan acerca de qué consideran necesario modificar, y en relación a ello, es la ampliación de las ventajas de licencias.

La Compañía Pharma Line S.A., que se seleccionó como eje central para acercarnos al fenómeno del ausentismo, tiene la característica de que la dirección está en manos de la misma familia que la fundó, en donde su conducción es de tipo paternalista, y dada la especificidad de algunos productos que fabrica, actúa en su nicho de mercado como una empresa oligopólica.

En relación a lo escrito en el párrafo anterior, es necesario destacar, que el crecimiento del PBI en forma sostenida, desde el año 2003, y la no existencia de muchas otras Compañías competidoras, le permiten a ésta, tolerar un marcado nivel de ausentismo en el área de Acondicionamiento, dado que no afecta el cuadro de resultados, además, como se expresó precedentemente, el 46,23% del índice de ausencias laborales del sector, se diluye con las otras áreas de la Compañía, arrojando un 3,99% el índice general de la Organización, el cual se considera bajo, para los estándares de la Industria.

Si calculamos estimativamente, de cuanto representa en horas de trabajo perdido las ausencias por familiar enfermo dentro del semestre de marzo-agosto 2013, donde la jornada laboral es de 9 horas diarias durante 5 días a la semana, podemos precisar, que faltan 118 horas por mes, a partir de que cada una de las 11 mujeres, se ausenta a razón de 1,19 días al mes.

De esto se desprende, que en el caso de esta Compañía, no tiene una actitud proactiva para lograr una mejora en la productividad, en la eficiencia de la gestión de los recursos humanos, y debido a ello, porque no se siente amenazada en su participación en el mercado por otras Empresas. Es notorio que el organigrama de la Compañía no se difunde, y que no existe, un manual de normas y procedimientos, no hay una descripción de puestos de trabajo, como tampoco, la implementación de planes de capacitación, ni evaluación de desempeño.

A nuestro juicio, esta Empresa, presenta márgenes de rentabilidad altos, lo que sumado a una concepción paternalista, no le permite visualizar cambios para intentar modernizarla, existiendo, una red de comunicación informal a partir de los delegados, y los líderes de opinión, que como se



mencionó, instruyen a los nuevos empleados acerca de los beneficios y modalidades de gestión, ante eventuales problemas que puedan tener con RRHH, supervisores y jefes.

Evidentemente, éste problema no es algo relevante para el propietario de la Organización, y al indagarse sobre si se contemplaba planes en la elaboración de manuales de procedimiento, programas de capacitación, evaluaciones y otras iniciativas que redundaran en una eficiencia en la gestión de los recursos humanos, se nos respondió, que aún no era un tema prioritario para la Empresas, y que este tipo de acciones podían generar rispideces con los delegados y el sindicato.

Nuevamente, se observa un mantenimiento del statu quo, por parte del directivo de la Empresa, y la decisión de no generar iniciativas que sean vistas por parte del sindicato como una agresión al gremio y a los trabajadores, por lo tanto, para poder llevar los cambios necesarios, en primer lugar, habría que sensibilizar a la alta gerencia para poder contar con su apoyo.

Por otra parte, hay que tener en cuenta que **la mayor carga de la responsabilidad del cuidado de los hijos**, es asumida por la mujer como un hecho natural, en donde se justifica que sus parejas no están en condiciones de resolver. Delegan el cuidado de los hijos en primer lugar en un familiar de confianza, y de no ser posible, le pagan a una persona para que se ocupe de la tarea, pero cuando no puede la persona cuidar del niño, generalmente, son las trabajadoras que por mandato cultural, las que tienen que ocuparse, ausentándose de sus tareas laborales, y ésta, es unas de las causas del porqué muchas Empresas contratan personal masculino por sobre el femenino, corriendo con ventaja a nivel productivo sobre las Empresas que predominan las mujeres en edad fértil dentro de sus nóminas. Dando este fenómeno lugar al retroceso factico en cuanto a la evolución legislativa que promueve la inclusión laboral y trato igualitario a la mujer.

La Empresa otorga al día de hoy, \$1901 mensual, para solventar los gastos de **guardería**, pero este dinero es considerado parte del sueldo, ya que las operarias tratan en primer término, de que algún familiar los cuide, y ante la eventualidad de tener que erogar el gasto, el mismo es sustancialmente inferior a lo que reciben.

Este beneficio que se encuentra establecido en el CCT, se otorga solamente a las mujeres, **siendo discriminatorio para con los empleados varones**, existiendo una aparente contradicción discursiva entre la promoción de la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, y la obtención de ciertos beneficios para estas últimas en lo que respecta a la responsabilidad sobre los hijos.

Se puede observar que en los países anglosajones, hay una mayor equiparación entre los géneros, donde el deber de maternidad es bilateral, siendo una obligación de ambos padres.

Al respecto, el Doctor De Diego, Julián (2009, p.351), expresa que: *"La igualdad en identidad de circunstancias, ha llevado a concluir que la mujer debe contar con los mismos derechos y deberes que el hombre"*

Es necesario agregar, **que el hombre debe contar con los mismos derechos sustanciales y deberes que ejerce la mujer**, como lo recoge la normativo en países como Noruega en donde la pareja decide quien se toma meses por excedencia para el cuidado de sus hijos, a fin de incentivar, a que sean los varones, si deciden dedicar más tiempo al cuidado de los hijos.

Volviendo a nuestro país, en líneas generales, se puede decir, que esta división sexual del trabajo hace, por mandato social, que sean las mujeres las que pidan licencia con motivo de enfermedad de alguno de sus hijos, "tarea que les compete a ellas", siendo reservado al hombre las actividades que demanden esfuerzo físico como las reparaciones, aunque muchos varones de esto último tampoco poseen conocimientos, a lo que muchos de ellos, se limitan solamente en ir a trabajar, mirar televisión,



comer y dormir, sin cumplir con casi ninguna función en el hogar, y sobrecargando de este modo, a la mujer. Nuevamente, se aprecia la matriz cultural que tienen las actitudes y comportamientos de los individuos relevados en donde se considera como una actividad de la mujer el cuidado de sus hijos.

El aparente discurso, que emiten los sindicatos, las Empresas, la justicia y el Estado, de cierta forma en los hechos, no hay un verdadero compromiso de aplicación, absolutamente todas las publicidades que tratan sobre productos de limpieza, muestran que las protagonistas encargadas de las tareas del hogar son mujeres, además, el Estado no promueve la responsabilidad del varón, como par de su compañera, que ya desde pequeño, vaya teniendo juguetes que estimule inconscientemente la responsabilidad y básicos conocimientos, que conlleva a futuro, a ser padres más preparados y comprometidos, entre otros ejemplos que podemos mencionar.

En efecto, la psicóloga López Blanco, A. (2011), señala que la naturalización de los roles de género, enseñados por la sociedad, construyen en la psiquis del hombre y de la mujer, sus modelos a seguir, tratando de satisfacer la expectativa del sexo opuesto, donde estos modelos, son simples asignaciones culturales que se pueden modificar.

Agregando a la explicación de la autora, el problema está que el rol tradicional, sobre todo del género femenino, es que se encuentra tan arraigado en la sociedad, que es difícil llevar a cabo su transformación en forma individual por parte de la mujer, lo que no solo significaría una lucha interna sino también hacia las costumbres, muchas veces rígida, de su entorno.

Por mandato social, en la Argentina no importa tanto, si un hombre es bígamo, no tiene conocimientos en reparaciones básicas del hogar, no se preocupa tanto por su imagen, etc., pero en cuanto a la mujer, es duramente criticada o no tan bien vista, si ella no sabe cocinar, limpiar, cuidarse estéticamente, criar a sus hijos y agregando a estos ingredientes, que muchos hombres hoy en día, **quieren que la mujer trabaje** y rinda como pareja a nivel sexual, o sea, que el pensamiento machista es discrecional en conveniencia de los hombres.

El párrafo anterior, ha sido manifestado, de una o de otra manera, por las encuestadas, y la mayoría de ellas concluyeron diciendo, que la mujer al principio tiene energía para ser la "chica diez", pero con el correr del tiempo, estas causas terminan siendo la cuna de los conflictos de pareja, y muchas veces, el quebramiento de la relación, debido que la mujer comienza a agotarse de ese ritmo de vida, sacrificando en primer lugar generalmente, su responsabilidad ante el trabajo y luego hacia el interior de su hogar no cumpliendo con todos los frentes, donde el hombre o la misma mujer termina quebrantando la relación.

Por todo esto, se pudo establecer que a las mujeres les resultaba muy difícil compatibilizar su rol de trabajadoras y madres, dado que, sentían que eran sobrepasadas por la situación, viéndose agobiadas y cansadas, puesto que por un lado, debían cumplir con las exigencias propias de la Empresa y por otro, sentían culpa al no poder dedicarles más tiempo a su familia.

Desde un punto de vista psicológico los pedidos de licencia médica, es una forma que tienen de establecer un nuevo equilibrio entre obligación como trabajadoras y madres, en muchos casos las mismas respondieron que faltaban los días de cumpleaños de sus hijos, o para estar más tiempo con ellos, debido que consideraban, que la Empresa les quitaba tiempo para disfrutarlos, pero no solo es la Compañía la que "le quita tiempo", sino que también, el implícito mandato social instalado, que exime de responsabilidades a su pareja masculina de los quehaceres cotidianos del hogar.

Lo que al principio comienza como una situación normal en cuanto al debido reposo de los primeros meses de embarazo, comienza a ser considerado como habitual verificándose que lo que al inicio es

una necesidad física y/o psicológica del cuidado del niño, termina transformándose con el devenir del tiempo, en una actitud consuetudinaria, a causa que los médicos laborales son reacios a ejercer un control estricto sobre los certificados médicos por falta de normativa legal que trate del tema y los proteja.

Este cambio actitudinal, se puede observar con mayor nitidez, en algunos Organismos públicos, y al respecto, nos remitimos al Hospital Alcorta y a la Empresa de Aguas Latinas, en donde la tasa de ausentismo laboral es notoriamente alta, dado que si bien desde lo formal existen procesos y mecanismos de control, en la práctica se aplican incorrectamente o escasamente por falta de políticas del Estado que traten este desmedro y/o políticas estrictas de la Organización que también las regule. De esta manera, al no existir una verificación de los certificados a través por ejemplo del rastreo de la emisión del correspondiente, estas conductas anómalas, se ven reforzadas, y por otro lado, las mujeres se encuentran en situaciones dilemáticas puesto que deben cumplir con el mandato social y familiar de ser buenas madres, y por otro, de contribuir económicamente al sostén del hogar, lo cual redundando como se ha dicho, en cansancio, agotamiento y stress.

Esta situación, de aparente equilibrio en donde se compensa la ausencia del hogar y de sus hijos con pedidos de licencias médicas, en muchos casos injustificados y al respecto esto es reconocido por ellas, termina siendo una situación insatisfactoria, dado que al estabilizarse en el tiempo estos ardidés para poder faltar, les resultan insuficientes, de allí, que cuando se las interrogó acerca de propuestas de mejoras, el primer reclamo que manifestaron era la ampliación de las licencias por maternidad con goce de haberes y luego la reducción de la jornada laboral y otros beneficios vinculados con el **acortamiento de dicha jornada.**

Creemos necesario seguir indagando acerca de esta problemática, en donde la mujer se encuentra sometida a una doble presión, por un lado, sus obligaciones como agente laboral y por otro, lo que se espera de ella como buena madre y esposa, tarea de la cual se encuentra liberado el varón, en ese aspecto, si bien se avanzó mucho desde el plano jurídico, aún queda mucho camino por transitar en lo concerniente a una mayor injerencia por parte del hombre en tareas que son consideradas solamente de incumbencia femenina, y que obliga a las mujeres, a esta suerte de abusos para poder compartir más tiempo con sus hijos o para ellas mismas.

#### IV- UNA PROPUESTA ALTERNATIVA

##### 4.1 El momento de proponer soluciones a la situación

De acuerdo a todo lo mencionado en el título anterior, es a partir de aquí, donde se comenzará a sugerir posibles soluciones para mitigar con el problema en cuestión, dichas propuestas pueden ser analizadas, y ser tomadas aquellas, consideradas interesantes por las Compañías que han participado en el presente, este trabajo también está a disposición para otras Empresas, que se sientan identificadas con la problemática y que vean en algunas de las herramientas planteadas, la factibilidad de aplicarlas con éxito para su tipo de Organización.

Wayne Mondy sostiene como tendencia el aumento de familias con dos carreras, donde comenta que: *"Tanto el esposo como la esposa tienen empleos y responsabilidades familiares, plantea tanto retos como oportunidades a las Organizaciones, (...), a medida que aumenta la familia con dos carreras, las Organizaciones deben ser aún más flexibles para los trabajadores de hoy."*

En este aspecto lo que señala la autora es de trascendental importancia dado que las entrevistas efectuadas y al igual que las encuestas suministradas las trabajadoras al ser indagadas sobre qué cambios implementarían de tener posibilidades políticas y legales respondieron mayor flexibilidad laboral en el desempeño de sus tareas, como reducción de la jornada laboral.

La Empresa analizada, acorde a los valores que persigue, se muestra proclive a fomentar el dialogo entre sus empleados, siendo el ámbito específico la oficina de RRHH, la cual fomenta un dialogo ameno y sincero en las negociaciones con los trabajadores de todos los sectores, mostrando generalmente, una actitud proactiva en la detección de necesidades y resolución de problemas de índole laboral.

No obstante lo dicho anteriormente, es preciso señalar, que si bien el objetivo en la conducción de los problemas o conflictos que se suscitan es canalizado por el área de RRHH, en la práctica, se observa que los trabajadores considerados conflictivos y abusadores de esta Empresa, prefieren canalizar sus demandas a través de los representantes gremiales, los cuales muchos de ellos, ingresaron a la Empresa a través de los delegados, explicándose así, una parte del nivel de fidelidad y confianza hacia ellos.

Por otro lado, es política establecida por la Compañía, elaborar relaciones de confianza que permitan un vínculo duradero y de colaboración, ante los eventuales problemas que puedan surgir, con la mira puesta en la obtención de soluciones integrantes, en base a la comprensión de los intereses entre las partes, a través de un dialogo fluido.

Siendo central las negociaciones, en el ámbito de las Organizaciones, por lo cual el especialista Aldao Zapiola (2009, p. 115) sostiene: *"El negociador debe tener muy en claro cuáles son sus necesidades a satisfacer, así como también las de su interlocutor."*

En base a esto, un elemento central es poder discernir en forma clara y precisa los intereses y necesidades de las partes que intervienen, para poder establecer de esta manera, los umbrales desde los cuales se negocia, por lo tanto, tenemos por un lado, la necesidad de los delegados de construir poder y fidelización por parte de sus representados, y por el otro, la necesidades de las trabajadoras de compatibilizar su vida laboral con la familiar, y por último, la necesidad del dueño de la Compañía de llevar a cabo cambios que permitan modernizar a la Empresa y reducir la tasa de ausentismo por este grupo de mujeres, sin que el sindicato reaccione negativamente.

Una vez iniciadas las negociaciones, dentro de una concepción dinámica, hay que establecer los recursos con que se cuentan y que permitirán llegar a un final satisfactorio para las partes, al respecto, el autor antes mencionado Aldao Zapiola (2009, p. 59) afirma que: *"Cuando una persona se encuentra ante una situación de negociación laboral enfrenta una circunstancia en que tiene un objetivo que quiere alcanzar, cuyo grado de éxito va a depender de su propio accionar y del de otra persona. Para ello cuenta con una variedad de recursos que puede utilizar en el lugar y tiempo en que se produce ese encuentro."*

De esta manera, negociar, implica oponer intereses entre ambas partes en donde los actores van a ejercer acciones comunicativas para lograr sus fines, y en donde cuentan con recursos que utilizarán para lograrlo, siendo uno de ellos la escucha activa.

La escucha es un elemento central, que debe poseer el negociador y que presupone un alto nivel de sensibilidad que permita captar tanto la comunicación verbal como la no verbal, que brinda información, que le permite representar la configuración de intereses del trabajador, siendo la escucha activa el factor principal.

Otro elemento importante, que debe poseer todo negociador eficaz, es la concentración, y al respecto William Ury (1991) afirma que la concentración es clave para satisfacer los intereses y necesidades del negociador, además de permitir ayudar a la otra parte, a que obtenga un resultado satisfactorio, la forma de hacerlo, es ir alrededor de su resistencia haciendo que la otra parte, por voluntad propia, desee llegar a un acuerdo, en vez de resistirse.

Esto es central, dado que la contraparte siente que es objeto de atención e importancia para la persona que tiene enfrente, lo que permite la creación de un ámbito de confianza y buena predisposición y permite vencer eventuales resistencias.

La negociación es parte inherente a la vida de los seres humanos en sociedad, en donde partimos de que la misma se efectúa, con buena fe, lo que significa que vamos a establecer en forma clara y precisa lo que pretendemos de la otra parte, al igual que la predisposición para llegar a un acuerdo, y el compromiso por parte de todos los implicados de cumplirlo, siendo la comunicación la vía idónea para poder lograrlo.

Además, hay que tener en cuenta que es imprescindible **negociar con buena fe**, a fin de generar relaciones duraderas y no perder credibilidad, no solo con quien se esté negociando, sino con toda la Organización, ya que queda comprometido a la vista de todos, nuestro actuar y decir con la otra parte, entre otras cosas.

Este principio, reconocido en el Código Civil en su art. 1198, primera parte, dispone enfáticamente que "los contratos deben celebrarse, interpretarse y ejecutarse de buena fe y de acuerdo con lo que verosíblemente las partes entendieron o pudieron entender, obrando con cuidado y previsión", y a su vez, la LCT, en su artículo 63 hace referencia al principio de buena fe, de la siguiente manera: *"Las partes están obligadas a obrar de buena fe, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen empleador y de un buen trabajador, tanto al celebrar, ejecutar o extinguir el contrato o la relación de trabajo."*

El negociador elegido, debe tener claro en todo momento, que él es el representante de la Empresa, para establecer acuerdos ante situaciones conflictivas, y que estas son propias de toda la Organización, y que la imagen y confianza que construya, va a depender el resultado que obtenga, de allí que la credibilidad, confianza y buen trato, deben estar respaldadas en una comunicación eficaz y en una escucha activa, en donde no deben quedar ningún margen de dudas, en relación de lo que se

acordó, puesto que sea altamente probable, que el resto del personal se entere por los canales informales y ajuste su conducta a la representación que se haga de la actitud de la oficina de RRHH.

Es recomendable en caso de no existir, protocolos de negociación, que tiene la ventaja de generar una hoja de ruta que facilite los acuerdos.

En cuanto a los **modelos de negociación**, se debe utilizar el **cooperativo en base a principios**, para permitir que ambas partes, queden satisfechas del acuerdo logrado, y en el caso de agotarse esta vía, y persista la conducta indeseada del trabajador, se procederá al modelo **ganar- perder**.

Antes de comenzar, es importante analizar las fortalezas y debilidades principales de la Organización que tenga que ver con las cuestiones en exposición.

#### 4.2 Con respecto al personal de Acondicionamiento en Pharma Line

En primer lugar, la Empresa ya sea por su cultura y por su tipo de actividad, otorga a los empleados **estabilidad laboral**, esto hace que muchos trabajadores estén fidelizados con la Organización.

Además Pharma Line S.A., posee **políticas flexibles** con los empleados y tiene un **trato humano y comprensible con la vida personal y laboral de cada trabajador**, esto puede ser considerado fortaleza o debilidad, desde el punto de vista en que se quiera analizar, pero la Empresa lo considera como fortaleza, ya que no todas las Empresas son comprensibles con los problemas de su personal. Aunque si no se le recuerda a ciertos empleados de esta ventaja con respecto de otras Empresas, ya lo consideran como algo habitual del cual tienen derecho, además, de no valorar.

En relación al punto anterior, esta modalidad de privilegiar la empatía, comprensión y estabilidad laboral, puede dar lugar en algunos casos, a situaciones abusivas dado que, se ha observado a la dificultad de ver a la Empresa como parte del mismo equipo por parte de los trabajadores.

Las políticas flexibles, están dadas generalmente, para que el personal pueda cambiar de horarios de trabajo y compensar horas para no perder los premios de puntualidad, cuando tengan que hacer trámites particulares.

En cuanto a las debilidades, el despido ejemplificador es el último recurso que tiene la Compañía para resolver el conflicto, pero ésta acción, no es visualizada por el personal de mayor antigüedad como algo atemorizante, sino que puede resultar hasta inclusive beneficioso, dado que se ven "premiadas", con una indemnización que les permite desarrollar un emprendimiento personal, y además, de tener más tiempo de estar en su hogar con sus hijos, y por ende, el despido pierde su característica disciplinaria, transformándose en un beneficio. Este factor, es un importante indicador de la falta de identificación que tienen las operarias con la Empresa.

En relación al vínculo con el sindicato y los delegados, históricamente existía un lazo de confianza y permanente dialogo, pero en los últimos 4 años, esto se fue deteriorando a partir de un contexto de cuasi pleno empleo en esta rama de la industria, y el consecuente aumento en la masa de afiliados, y las políticas estatales de protección y ampliación de derechos del actual Gobierno, lo que llevó, a que el sindicato defienda situaciones injustas y que en el pasado no lo habría hecho.

En relación a lo anterior, cabe destacar que el gremio ha llevado una política activa en cuanto a la difusión de los derechos y beneficios de los trabajadores, utilizando en forma exitosa cursos de capacitación en la Organización Sindical, lo cual redundó, en que los trabajadores estuvieran al tanto,

no solo de sus derechos, sino de la forma de presionar a través de los delegados a la dirección empresaria, generando en algunos casos abusos.

Esta situación, se da en un contexto en donde la Empresa cuya política es de tipo paternalista, no implementó cursos de capacitación, ni elaboró manuales de normas y procedimientos, lo cual provoca, en que la gente no internalice los valores de la Empresa y se pueda comprometer con la misma, de allí que la ven, como alguien externo a ellos, a quien hay que extraerle beneficios, aunque la forma pueda ser injusta y abusiva. Inteligentemente, el sindicato encontró esta debilidad, por lo tanto, fue él quien cubrió dicho vacío, generando fidelidad y compromiso de sus representados.

Además, como comentamos anteriormente, el personal que ha ingresado hasta el año 2011, muchos de ellos, lo hicieron por recomendación de otro empleado o de los delegados, sin pasar por un proceso serio de reclutamiento y selección del personal, trayendo a la Empresa, muchos conflictos con el personal que ingresó a trabajar bajo esta modalidad.

Por lo tanto, para poder lograr un cambio, en la cultura organizacional de los trabajadores, es necesario antes implementarlo en la propia Empresa, a partir de reconocer el problema y establecer un plan que contemple la elaboración de un manual de normas y procedimientos para luego, describir las actividades y tareas de los puestos de trabajo, y todos los detalles que permitan a la conducción saber en forma precisa las habilidades y capacidades requeridas para cada puesto de trabajo.

El Organigrama, sería el comienzo por dónde empezar el trabajo, a partir de establecer la Organización requerida, y la comparación con la actual y luego el área de RRHH, debería trabajar con los responsables de cada sector para elaborar un nuevo Organigrama.

Es necesario además, crear el área de capacitación en donde uno de sus objetivos es llevar a cabo la implementación de los cambios propuestos a partir de la difusión de la misión, visión y valores de la Empresa, los eventuales cambios que se lleven en los puestos de trabajo, y que tengan como finalidad que los empleados en general, incorporen por consenso y a través del compromiso las modificaciones pautadas.

Dado el actual contexto socio económico, en donde en esta rama de la industria en particular, nos encontramos con una situación de cuasi pleno empleo, con una actividad gremial fuerte en la Empresa, en donde es necesario convocar al sindicato para informarlo sobre las medidas que se piensan llevar a cabo, a fin de contar con las sugerencias y colaboración del mismo, puesto que todo cambio, para que sea eficaz debe involucrar en su elaboración de gestión a todos los actores, para que puedan aportar sugerencias y que no obstaculicen la implementación de los cambios.

Debe quedar en claro, que esto ya se aplicó en otras Empresas tanto en el exterior como locales, y para ello, se puede requerir información y asesoramiento, por otro lado, el hecho de que se participe a los gremios, no significa que la Compañía pierda la iniciativa, dado que es ella, la que debe tener el rol protagónico en la gestión del cambio de la cultura Organizacional.

Es preferible anticiparse a los cambios en el entorno, antes que una modificación del escenario económico ponga de manifiesto la necesidad de un cambio en forma brusca, y en ese aspecto, la actual situación de crecimiento económico para la Empresa en particular y la rama de la industria en general, es un buen momento para que la alta dirección comience este proceso de cambio.

De acuerdo a los resultados que arrojaron las encuestas, podemos decir, que el grupo de mujeres analizado manifestaron que muchas de ellas son el sostén económico del hogar, que sus maridos no colaboran o lo hacen en menor medida, con las tareas de la casa y del cuidado de los hijos, generándoles junto con el trabajo, agotamiento, irritabilidad por falta de tiempo material, para ocuparse



de todas las cosas y rendir, viéndose perjudicada su calidad de vida y reconociendo los abusos que cometen en la Empresa; por otro lado, las mismas expresaron además, que para terminar con dicha situación, sentirse más comprometidas con la Empresa y mejorar su calidad de vida, necesitarían trabajar menos horas, como también, tener horas libres para hacer trámites, mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo, que la Empresa provea una sala de lactancia y extender la licencia por maternidad paga.

Podemos observar que algunas de estas solicitudes son sensatas, comprensibles desde su condición y situación que se encuentran muchas de ellas, dificultad para compatibilizar vida familiar con laboral, en la actualidad.

Por lo tanto, si la alta dirección contempla algunas de estas necesidades manifestadas, probablemente, será una señal positiva visto por las operarias y que ayudará sobre los principales cambios que se quieren llevar a cabo en toda la Empresa, sintiéndose éste grupo, reconocido finalmente en su condición de madres y trabajadoras.

RRHH presentará a la alta dirección para su análisis y aprobación, las siguientes propuestas a implementar, a fin de tratar de satisfacer las necesidades de estas madres.

**Contrato a tiempo parcial:** para mujeres embarazadas y madres con niños de hasta 5 años de edad, acordado el beneficio con el sindicato y elevado ante el MTSS para que tenga fuerza de ley. Más adelante, se analizará las ventajas y desventajas de su implementación.

**Horas libres anuales pagas para realizar trámites:** conociendo el pensamiento de la conducción de la Empresa, esta propuesta no es viable, debido a que pueda dar lugar a mas abusos, además de pérdida económica y el reclamo del mismo beneficio, por parte del resto del personal, además los trabajadores, por beneficio del CCT, cuentan con 21 días de vacaciones ya desde el primer año que ingresan, por lo tanto, si necesita un día y no quiere compensar se le puede descontar de las vacaciones, esto se dejaría en claro en charlas y/o cursos de capacitación.

**Mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajo:** esto no es un beneficio, sino, una obligación por parte de la Empresa, que reconoce esta falencia, no solo en cuanto a las embarazadas sino para toda la Compañía, por lo tanto, se incorporará un profesional en la materia que con ayuda de un Estudio externo, puedan implementar las mejoras requeridas y necesarias, a fin de que las trabajadoras se sientan reconocidas y valoradas. Preocuparse y cuidar la seguridad y medio ambiente de trabajo es una forma de demostrar el respeto por la dignidad del ser humano.

**Proveer de una sala de lactancia:** este es un beneficio muy económico, donde lo único que necesita la Empresa es contar con un espacio físico, por lo tanto, se habilitaría una parte del comedor de la Organización, para que las trabajadoras en su tiempo de descanso puedan extraer leche materna, se evaluaría, si se otorga 15 minutos más, para que puedan almorzar o merendar tranquilas.

**Extensión de Licencia por Maternidad paga:** este tipo de beneficio será analizado, una vez puesto en curso los anteriores, ya que no es un beneficio económico, y en caso de aplicarlo, se convertiría en derecho adquirido, y por lo tanto, hay que pensar bien el momento y el cómo aplicarlo y quien lo paga, tal vez, este beneficio deje de ser una necesidad para las operarias, ya que sería reemplazado por el de contrato a tiempo parcial, por eso, habría que ver primero, el éxito del funcionamiento de los anteriores.

En resumen, a grandes rasgos, RRHH junto con los niveles gerenciales, y con el consentimiento previo del director, debe hacer circular la visión, misión y valores de la misma, además de implementar herramientas, como el reglamento, memos recordatorios, charlas y capacitaciones, que instruyan a los

ingresantes y empleados, sobre los beneficios que otorga la Compañía, como también establecer las obligaciones que deben cumplir ambas partes, para llevar una armoniosa relación, permitiendo de este modo, que el personal se sienta identificado y reconocido por la firma, ya que ésta tarea le corresponde principalmente a la Empresa.

Por otro lado, establecer mecanismos de reclutamiento y selección que sean transparentes, objetivos y que no sean arbitrarios, a fin de conseguir dentro de lo que ofrece el mercado laboral, al candidato más idóneo para la Empresa y el puesto a cubrir.

Por último, fomentar en los niveles jerárquicos, que la Empresa vele por la preocupación y de una correcta aplicación de las condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que además de cuidar la calidad de vida de los empleados, genera una positiva imagen de la Organización para los mismos, y para el resto de la sociedad.

Todo lo mencionado precedentemente, será la antesala, que permitirá luego, avanzar al siguiente paso, que a continuación detallamos.

En el sector de Acondicionamiento, como se ha explicitado, encontramos un total 15 mujeres embarazadas o con hijos de hasta 5 años, y por otro lado, se encuentran alrededor de 18 mujeres que potencialmente pueden formar parte de la categoría anterior, y que pueden ser instruidas por las de mayor experiencia, para usufructuar los beneficios que poseen en forma abusiva, siendo esta actitud reconocida por las mismas, repitiendo de esta manera, ad infinitum el círculo vicioso, por lo tanto, a fin de terminar con los abusos y manipulación de este grupo de mujeres, a continuación, se establecerán una serie de opciones a implementar.

#### **4.3 "Ausencias reiteradas" y opciones a tener en cuenta**

Ante el análisis de la situación y todas las variables en juego, se comenzó a hacer emerger posibles soluciones para eliminar o mitigar estas circunstancias que viene arrastrando la Cía. desde hace varios años.

Antes de comenzar, vale aclarar, que algunas de estas opciones deben ser llevadas a cabo con el consentimiento del Sindicato, por lo cual a través de la negociación, llegar a un acuerdo de intereses de las partes, que permitan aplicar de manera efectiva los cambios que se proponen a continuación.

#### **Opciones 1.**

##### **Opción 1.1.**

##### **1.1. El ofrecer a las mujeres embarazadas o madres, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial hasta el primer año de vida del niño, extensible a 4 años más.**

**Ventaja:** permite que las trabajadoras puedan pasar más tiempo con sus hijos y familia, y compatibilizar de esta manera, las tareas laborales y hogareñas. Esta opción puede llegar a generar una mayor fidelidad de las mujeres hacia la Compañía y sentirse más motivadas y reconocidas. En caso que la operaria siga faltando, el monto del despido será menor.

**Desventaja:** al reducirse la jornada laboral o los días trabajados, el empleador, ante la última modificación normativa, establecida por la Ley 26.474, debe contribuir a la obra social del trabajador como si laborase a tiempo completo, además, de no poder contar en caso de necesitar a la empleada, a que realice horas extras, ya que para la Ley, ese mes debe abonarse a la empleada como si lo hubiera trabajado a tiempo completo, por último, muchos empleados que estudian, tal vez vayan a

querer utilizar la misma modalidad, por lo tanto, RRHH tendrá que tener antes de aplicar la presente opción, una respuesta coherente para este grupo de personas, con el aval del sindicato.

### **¿Cómo se lleva a cabo?**

Se entiende que las empleadas poseen mucha antigüedad y por ende, experiencia en la Empresa, es comprensible que las mismas, estén pasando por un momento muy importante y particular de sus vidas, los delegados se encuentran en conocimiento de la situación, pero nunca se trató del tema, ya que siempre estuvo limitado al área de RRHH y la Alta Dirección.

Por lo tanto, para implementar esta medida, es fundamental contar con la colaboración del sindicato y no solo de los delegados, por esto es preciso, que RRHH negocie primero, con los altos dirigentes gremiales presentando, con la documentación pertinente, la problemática que atraviesa la Empresa para que den reconocimiento de que las tasas de ausentismo de este grupo de mujeres es elevada, y que es necesario llevar a cabo medidas para disminuirla, proponiendo la realización de un acuerdo con el gremio ante el MTSS para que sea homologado y tenga fuerza de ley, a fin de cristalizar este tipo de contrato, siendo un logro en conjunto que aporta una excelente imagen, tanto para la Empresa como para el Sindicato, además de satisfacer, los intereses de las operarias, debido que muchas de ellas, no tienen necesidades económicas y tienen grandes deseos de educar y ver crecer a sus hijos.

Como sostiene la socióloga Torns Martin, T. (2005, p.18):

*"El mundo laboral reconoce esa situación de falta de democracia y cuenta con herramientas, como la negociación colectiva, para mediar en el conflicto entre los agentes sociales implicados. Aunque tal negociación no siempre atienda como debiera las desigualdades de género que se dan en el mercado de trabajo. Sin embargo, los mayores inconvenientes no están ahí. El mundo familiar no tiene reconocida ni negociación colectiva ni agentes sociales en conflicto. Por el contrario, la armonía y felicidad de los implicados suelen ser los imaginarios míticos de referencia. El conflicto derivado de la división sexual del trabajo, que tiene como escenario el hogar-familia, es ocultado o negado. O cuando sale a la luz tiende a ser contemplado como un asunto privado. Las tareas domésticas y de cuidado de las personas que llevan a cabo las mujeres de la familia, a lo largo de todo su ciclo de vida, no suelen ser consideradas como trabajo, a no ser que las realicen sirvientes."*

Ante la cita precedente, podemos decir que las Empresas, los Sindicatos y el Estado, sus cúpulas están conformadas, en su mayoría, por el género masculino, por lo tanto, tal vez, si ellos promovieran la cristalización de éste reconocimiento sobre la transformación del rol tradicional de la mujer, se verían afectados a nivel familiar, por lo tanto, parecería en no desear fomentar la real transformación social sobre el rol del género femenino, porque en caso de hacerlo, provocaría no solo un cambio personal en la mujer sino también un cambio personal para ellos.

Continuando con el procedimiento, la Gerencia de RRHH citará a una empleada del grupo, identificada por el Asistente de área, como la más flexible, y que por sus necesidades, haya en ella una mayor probabilidad de aceptar la oferta, esta táctica es utilizada, a fin de tener éxito con la negociación, y además, tener la posibilidad de generar un efecto dominó en todas o en algunas de las otras trabajadoras.

### **¿Que se le ofrece?**

- ✓ Tener tiempo personal para hacer tramites u otras actividades,
- ✓ Tener tiempo estar con su familia, educar a sus hijos, etc.

- ✓ Seguir pagándole el monto íntegro del beneficio social por Guardería, que establece el art.45 del CCT. (el pago íntegro del beneficio también es para la jornada reducida, pero plantearlo de éste modo, lo hace atractivo para las trabajadoras)
- ✓ La posibilidad de volver al contrato a tiempo completo, siempre y cuando que su desempeño siga siendo bueno, en todo el periodo laborado a tiempo parcial, en cuanto a conducta, asistencia y puntualidad. (caso contrario despido)
- ✓ A largo plazo, tener mayor probabilidad de que su hijo tenga una excelente educación y mayores oportunidades de progreso dentro de la sociedad.

Si la empleada no puede decidirse, se le dará plazo máximo de una semana, para que lo pueda consultar tranquila con su familia y tenga tiempo para reflexionarlo bien y estar segura sobre la decisión que opte por tomar.

En caso de que la trabajadora aceptase dicha propuesta, **se le pedirá que elabore una nota firmada por ella y el delegado, la cual, luego será revisada por el abogado de la Empresa, en donde la empleada solicite a la Compañía trabajar a tiempo parcial, alegando causas que justifiquen dicho petitorio, de esta manera, no se estaría violando el principio de irrenunciabilidad, ya que la trabajadora termina aceptando y solicitándolo por voluntad propia, reforzada dicha decisión propia, por la intervención del gremio y el acuerdo homologado por el MTSS.**

### Opción 1.2.

- 1.2. Mitigar con las reiteradas faltas de ciertas operarias por cuidado de hijo, en caso de ausencia de la persona encargada de hacerlo, por otro lado, hacer cumplir más fervientemente la disposición del art. 32 del CCT sobre cuidado de familiar enfermo, limitando su utilización; proponiéndoles en ambos casos, trabajar a tiempo parcial**

**Ventaja:** además de las ventajas de 1.1., se terminaría con los controles laxos que derivaban en abusos de las operarias, y reduciendo así, el índice de ausentismo.

**Desventaja:** además de las desventajas de 1.1., existiría la probabilidad de mayor inconformismo por este grupo de empleadas, considerado un proceso temporario, hasta ser aceptado finalmente por estas.

Se repite el mismo procedimiento expresado en el punto 1.1., pero se agrega durante la negociación lo siguiente:

En este tipo de ofrecimiento, es importante destacar, que el Gte. RRHH va a tener que generar un ambiente tranquilo y armonioso, y manejar sus emociones y el estado de ánimo de la trabajadora, evitando tensiones dentro de dicha negociación, por lo tanto, deberá llevar la tarea, de hacer la charla lo más amena posible, en donde la distensión de las partes, permita eliminar el campo actual y dé origen al campo deseado, a fin de alcanzar la meta buscada, que es la de persuadir a la otra parte, para que tome la decisión correcta.

*"El campo de la conducta no es otra cosa que la situación total considerada en un momento dado. Es dinámico, ya que está permanentemente reestructurándose y modificándose. Es importante tener en cuenta que en él, sujeto y medio son integrantes de una sola estructura total, en la que el agente es siempre la totalidad del campo. Con cada conducta ocurre una modificación del campo."* sostiene Aldao Zapiola (2009, p. 123).

En el diálogo se demostrará, en cierta medida, la comprensión de la situación que presentaría como pretexto la trabajadora, pero se debe expresar a la misma y justificándole con reportes, que sus excusas no enmiendan las pérdidas económicas que tiene la Empresa debido a sus ausencias, si ésta rechaza el beneficio y propone mejorar su nivel de asistencia, se le recordará que en oportunidades anteriores, se le había llamado la atención por los mismos hechos, y que la misma, ofreció soluciones que nunca cumplió, o informaba otros tipos de problemas presentándolos como excusa, por lo tanto, para justificar lo dicho, se le enseñaría las fichas de llegadas tardes y de ausencias, confirmando su comportamiento y haciéndole ver, muy sutilmente, que sus promesas no se cumplieron, infringiendo a la LCT en sus arts. 63 sobre principio de buena fe, debido que no cumplió con su palabra y el art 84 sobre Deberes de diligencia y colaboración, que establece que: *"El trabajador debe prestar el servicio con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada a las características de su empleo y a los medios instrumentales que se le provean."*

Por lo tanto, se le solicitará que ofrezca una solución urgente, y si tiene una, se le escuchará, en caso de que la alternativa que propone sea atractiva y de fácil cumplimiento, se evaluará la misma, analizando los pro y contras para los intereses de la Organización, en caso de que su propuesta sea menos atractiva que la ofrecida, se le explicará los motivos por los cuales la Empresa la rechaza y se la invitará a trabajar con jornada reducida, y se le presentará los motivos de porqué le conviene más este tipo de contrato que la opción que está ofreciendo (negociador intuitivo), demostrando que se estarán cubriendo los intereses de ambas partes, y diciendo que es una propuesta que se elaboró para arribar a una solución de dicha situación y mejorar la calidad de vida de la trabajadora. Se tratará de llevar a la trabajadora, a que se decida por sí misma, no ejerciendo coerción sobre ella, sino pedirle que se imagine como se vería trabajando bajo de este tipo de contrato y compare con el actual, se le pedirá que lo piense y lo consulte con su familia, si lo desea.

Tal como señala Echeverría (2008, p. 120) *"Reconocer que el lenguaje es acción y que, por ser acción el lenguaje tiene un inmenso poder transformador. Es lo que muchas veces hemos llamado "el poder mágico de la palabra. De allí que sostenemos que toda conversación conlleva el potencial de la conversión, de la transformación personal"*.

La palabra, en consecuencia, transforma, por lo tanto, para llevar a cabo con mayor efectividad, ésta negociación sobre las ausencias reiteradas, el negociador deberá poseer mínimamente los siguientes rasgos: empatía, astucia, paciencia, persuasión e información veraz y fehaciente.

Mismo tratamiento se dará a las trabajadoras que falten por cuidado de familiar enfermo, pero antes de negociar con la operaria, se dará negociación con el sindicato, **en cuanto de hacer cumplimentar los requisitos y condiciones del art. 32 del CCT.42/89**, donde se le solicitará al gremio que sean estrictos sobre la aceptación del trámite, que dicha admisión se deba encuadrar en las condiciones y requisitos que establece la normativa, ya que la Empresa de pleno derecho, no procederá hacer el pago efectivo del 50% a la trabajadora. Durante el diálogo, hacer comprender que es un beneficio para ambos.

A la vez, a fin de establecer junto con el medico laboral de la Empresa, los parámetros con estricta justificación, para clasificar a las enfermedades de graves y no graves, éste tipo de categorización, permitirá poner un límite a los abusos de la normativa por parte de las operarias, y por otro lado, el medico laboral además de enviar control domiciliario para constatar el reposo del niño bajo el cuidado de la madre, se pondrá en contacto con el profesional emisor del certificado, para cuestionar y solicitar explicación sobre el motivo de la enfermedad reiterada del niño, en aquellos casos, de diagnósticos médicos repetitivos.

En caso de que la empleada, haya agotado los 15 días que establece el beneficio del CCT y continúe faltando, con verdadera justificación, por cuidado de hijo enfermo, se le ofrecerá también trabajar a tiempo parcial, a fin de que tenga más tiempo para ocuparse de la curación o tratamiento de su hijo.

**¿Qué se le ofrece a la Empresa en esta primera opción?**

- Cumplir con el marco normativo que establece la prohibición de trato discriminatorio
- Actuar bajo el principio de buena fe, lealtad-actuar, *"como lo haría una persona correcta, asumiendo conductas funcionales, es decir, no abusivas, respetuosas de los fines éticos, sociales y económicos de los compromisos jurídicos"* (Carrega, 2004, p.44)
- Reducir probables demandas laborales y costosas para la Organización
- Mejorar el clima interno del sector, generando por parte de las trabajadoras, una mayor predisposición y por ende, mejores resultados a nivel productivo, entre otros.
- Fidelizar a las empleadas, debido que esta propuesta junto con los cambios generales de la Empresa, dará lugar seguramente, a que se sientan respetadas, percibiendo que los valores de la Organización son reales, y generando, un compromiso renovado.

**Posibles desenlaces y resoluciones a tener en cuenta en relación a Opciones 1:**

- a) Si el Programa funciona y transcurrido los 5 años, la empleada quiere convertir nuevamente su contrato a tiempo completo se accederá sin inconvenientes.
- b) Si al cabo del primer año y medio, no funciona, se procederá al despido con o sin causa de la trabajadora según situación, en caso de desvinculación sin causa, el monto de la indemnización sería mucho menor que si fuera un contrato a tiempo completo.
- c) Para aquellas operarias, que no opten por trabajar bajo la modalidad de contratación a tiempo parcial y sigan manteniendo la conducta nociva en la Organización, se procederá en lo posible, acudir a la aplicación de medidas disciplinarias con el objetivo de despedirla con causa.

**En base al punto c) surge la opción 2**

**Opción 2**

**Si la empleada rechaza propuesta de opción 2, despedirla con causa, en aquel caso, que con el tiempo la trabajadora haya acumulado apercibimientos y suspensiones, bien documentados, por inasistencias reiteradas con o sin aviso o por otros motivos.**

**Ventaja:** es una clara señal que la Empresa no está dispuesta a permitir situaciones de abuso, por parte del personal. La trabajadora al ser desvinculada, deja de acumular antigüedad y cobrar la remuneración mensual, y lo más importante, es que ya le sería más difícil influenciar a sus compañeras negativamente, debido que no pertenece más a la Organización.

**Desventaja:** hay un saber que circula, en donde las operarias saben que de accionar legalmente, tienen altas probabilidades de ganar el juicio y obtener la plena indemnización, más posibles agravantes.

Probabilidad de que luego de ganar el litigio, le haga saber a sus ex compañeras y que alguna de estas, la imite.

El Gerente de RRHH, deberá tratar de evitar que el motivo del despido, sea configurado por la ex trabajadora, como discriminación de género, esto va a depender, de cómo se hayan llevado a cabo los procesos de sanciones disciplinarias.



### Opción 3

**Si opción 2 falla, o sea, que no se pueda conseguir motivos para despedirla con causa, se aplicaría la siguiente: proponer a la trabajadora acuerdo de desvinculación ante el SECLO, con una suma interesante y neutras referencias laborales.**

Si la trabajadora rechaza la propuesta de laborar a tiempo parcial y sigue persistiendo con las mismas conductas perjudiciales hacia la Compañía, como por ejemplo, ausentarse reiteradamente por hijo enfermo, y además por ejemplo, si ese médico, que le justifica falsamente los días a la dependiente, es su amigo y se lo hace como favor, esto haría imposible poder aplicar alguna sanción disciplinaria, por lo tanto, se le ofrecerá arreglar por una suma interesante de dinero ante el SECLO o Escribano, el monto a ofrecer, será mucho menor que la del despido sin causa, y dicha suma, será entregada bajo el concepto de gratificación excepcional, en reconocimiento por los años de servicio en la Empresa, en el acuerdo se colocará que dicho monto, será tomado en cuenta para futuros reclamos derivados en la relación laboral extinguida.

En esta propuesta, con un proceso similar al del punto 1.2., intervendrá solamente el Gte. De RRHH, donde la trabajadora, aceptará o rechazará la proposición.

**Ventajas:** es una acción ejemplificadora para el resto de los trabajadores dado que muestra, la voluntad de la Empresa de no permitir desmanejos o situaciones abusivas.

**Desventajas:** al existir presencia gremial, puede dar origen a que las empleadas estando informadas de sus derechos, no acepten desvincularse por una cifra menor a la que le correspondería por un despido sin causa, decisión que tal vez se vea apoyada también, sobre los fallos de la jurisprudencia vigente, pro operario.

### Opción 4 (NO DESEADA)

**Despidos paulatinos sin causa y cambiar la política de Reclutamiento y Selección de la Empresa.**

Aquellas empleadas que se hace muy difícil de despedir con causa, por no tener pruebas en su contra, y además, hayan rechazado la propuesta del SECLO, se las despedirá sin causa.

Por lo tanto, esta opción se activaría, si todas las demás opciones han fracasado, pero puede ser, que muchas operarias hayan sido merecedoras de las opciones anteriores, y otras, que deban ser despedidas directamente bajo esta opción.

Por último, en caso de que no tengan éxito las opciones anteriores, se procederá a imitar lamentablemente las políticas de contratación implementadas por la mayoría de las Empresas de estudio, procediendo a modificar las políticas de reclutamiento y selección, contratando para el área de Acondicionamiento mano de obra masculina o personal femenino de mayor edad o con hijos mayores, y en última instancia, mujeres de bajos recursos que sean el principal sostén económico de su hogar.

Es una opción no deseada por la Empresa, pero es el único camino que encuentra para proteger los intereses y economía de la misma, ya que de cierta manera, se procedería a acentuar la discriminación de género en vez de eliminarla, y esto es un tema muy pendiente del Estado que presenta un vacío o completo desinterés, sobre los temas contemporáneos que afectan a las

Organizaciones, obligándolas a las mismas, a tomar políticas que van en contra del sentido común de la sociedad y violando las pautas culturales que se están tratando de incorporar mundialmente, como la equiparación de género entre el hombre y la mujer.

**Ventaja:** esta política, es la que llevan a cabo gerentes de RRHH de las Compañías entrevistadas y permite terminar con el problema.

**Desventaja:** puede generar que el sindicato actúe acusando a la Empresa de prácticas discriminatorias, basándose en la jurisprudencia del caso de la heladería Freddo, cual fue anteriormente explicado en el presente. No se contribuiría al crecimiento y sanación de la sociedad.

Por otro lado, recordemos que muchas operarias ven como un "negocio" ser despedidas sin causa por la Empresa, pero antes de que siga acumulando antigüedad en la misma, y contaminando al resto del personal, termina siendo la desvinculación una salida inteligente y económica para la Compañía.

## V -CONCLUSIÓN FINAL

De acuerdo a los resultados convergentes obtenidos, entre las encuestas a las trabajadoras y las entrevistas a las distintas Compañías, podemos concluir que la problemática que atraviesa Pharma Line, no es ajena a muchas Empresas, cuales la mayoría, han acudido para eliminar o mitigar con el problema, no contratando personal femenino en edad fértil o reduciendo la contratación de su número.

El abuso de este grupo de trabajadoras, fue reconocido por 9 de las 10 Empresas entrevistadas, y por otro lado, también ha sido admitido por el 64,81% de las encuestadas, o sea, 35 de 54 trabajadoras.

También se pudo detectar que a mayor sensación de estabilidad laboral de las trabajadoras, seguridad económica de su entorno e injerencia negativa por parte de los delegados de personal, dan lugar, a un mayor nivel de abusos por parte de estas.

A lo largo de las encuestas y entrevistas efectuadas, se pudo observar que las operarias del sector de Acondicionamiento de Pharma line, visualizan a la Empresa como algo externo, al cual extraerle beneficios, aun en el caso de que dé lugar a injusticias.

En cuanto a los beneficios y protecciones sancionados por la Ley y los respectivos CCT, unidos a una actitud de la Empresa de no entrar en conflicto, generan abusos por parte de las trabajadoras, el cual es reconocido por éstas, y como se dijo al principio, comienzan a faltar generalmente a partir del tercer mes de embarazo, que es cuando, constatan medicamente su estado de gravidez, y en estas ausencias, no existe una autorregulación, dado que como se ha mencionado, el saber colectivo circula a través del boca en boca fortaleciendo este tipo de conductas anómalas, y siendo respaldadas por la acción de los delegados, que de esta manera legitiman su función primaria, la cual es defender los derechos de sus representadas, inclusive, si hay abusos por parte de estas, el mismo comportamiento de las trabajadoras, se ha verificado en Instituciones de origen estatal, como Aguas Latinas y Hospital Alcorta, como también en Organizaciones Privadas, trayendo de ejemplo a Zek Autos S.A. y Buxter Pharma S.A., entre otros.

Esta modalidad, además es llevada a cabo como se ha reiterado, en un contexto económico que exhibe una tasa de desocupación no tan alta en relación con años anteriores del país junto con una fuerte presencia sindical, y con la protección y difusión de los derechos laborales por parte del Estado.

En la Compañía analizada, Pharma Line S.A., la tasa de ausentismo del sector de Acondicionamiento para el semestre marzo – agosto 2013, ha sido del 14,70%, representado dentro del ausentismo general de la Empresa el 46.23%, por lo tanto, este altísimo nivel de ausencias del sector, se termina licuando dentro del índice general de la Compañía que no llega al 4%, de allí la necesidad de efectuar cambios en una Organización que no atraviesa, por ahora, problemas económicos y financieros.

En base a todo lo anteriormente expuesto, se puede constatar la hipótesis planteada que refiere:

**“El avance en la evolución del marco regulatorio sobre la protección de los derechos de los trabajadores trajo como consecuencia un retroceso factico en la inserción al mercado laboral de mujeres en edad de procrear o con hijos pequeños, debido al abuso del goce de los derechos protectores por parte de este grupo de mujeres.”**

A partir de la misma, se pudo establecer que la modalidad de pedir días por licencia médica con motivo de embarazo o enfermedad de hijos menores a 5 años, no es solo algo privativo de Pharma Line, sino que se ha verificado, tanto en Organizaciones Estatales como en Privadas, y al ser consultados a los

responsables de RRHH, sobre los planes de contingencia para disminuir los índices de ausentismo, los mismos, después de muchos rodeos, reconocieron que habían realizado una modificación en las políticas de selección de personal, a partir de privilegiar la contratación de trabajadores masculinos, aunque en algunos casos, en forma solapada y sutil, para evitar acciones gremiales, dado que tenían presente la jurisprudencia del caso Freddo, y otros además manifestaron, sentirse acorralados por las pérdidas económicas que éstas les generaban y que poco podían hacer al respecto.

Creemos que es necesario implementar cambios en la cultura Organizacional de las Compañías, que no solo involucren a las Empresas, sino también, a los trabajadores y los representantes gremiales, poniendo en la mesa de discusión qué es lo que pretende cada uno obtener y sabiendo que la implementación de los cambios debe ser gradual y progresivo, pero deben planificarse y establecer parámetros que sirvan como guías de las metas parciales.

Para cumplimentar lo anterior, el cambio debe surgir primero de la propia Empresa, dado que, si no se escucha a su componente humano en forma activa para poder conocer sus inquietudes y necesidades, las faltas repetidas continuaran existiendo, a las que se sumaran las nuevas trabajadoras que queden embarazadas.

De las necesidades manifestadas, en las encuestas efectuadas, surgió como común denominador, la necesidad de jornadas laborales reducidas en días u horarios, el incremento de horas libres particulares, etc., pero esto puede ser sintetizado en una mayor flexibilidad horaria, para lo cual, como principio habría que analizar en los casos en que se implementó cuáles fueron los resultados, y al respecto, sería importante, comprometer al sindicato a fin de lograr una solución.

Al respecto, Bohlander y Snell, (2009, p.166), manifiestan la necesidad de implementar horarios flexibles de trabajo, haciendo referencia a lo que señala Lois Brakon, Codirector del Instituto para la Familia y el Trabajo de Estados Unidos: *"Los horarios de trabajo flexibles van a ser la forma en la que operen las Empresas buenas y competitivas."*

Podemos traer como ejemplos, en relación a horarios de trabajo flexibles, el contrato de trabajo a tiempo parcial y el teletrabajo, siendo éstos, herramientas que permiten mejorar la calidad de vida de aquellos trabajadores que lo necesiten, permitiendo tener un mejor balance entre su vida personal y laboral, generando en ellos mayor reconocimiento y compromiso para con la Empresa debido a que ésta toma en cuenta sus necesidades personales. Estos tipos de contratos, en oposición a Europa, se implementan, por ahora, de modo escaso en la Argentina.

Por otro lado, en la actualidad, en algunas empresas como en Pharma Line S.A., se lucha por mantener la autoridad sobre el recurso humano, ante el avance de los gremios, y cualquier medida en pos de sus empleados para beneficiarlos, puede ser vista como un gesto de debilidad, en donde los gremios para mantener la fidelidad de sus representados llevan a cabo acciones que los fortalezcan ante la patronal.

En relación a lo anterior, se da el caso, en que los gremios reciben su ingreso de la cuota sindical, y por ende, a mayor cantidad de afiliados mayor fortaleza económica y política, y en donde para legitimarse necesitan mostrarse fuertes antes las Cámaras Empresarias, en las negociaciones que se llevan a cabo y chocando a veces, dentro del terreno Organizacional, con la posición de las Compañías que ven cómo la disciplina laboral se ve afectada, por la actividad de las comisiones internas.

En el caso concreto, de la Empresa objeto de estudio, los representantes sindicales de base tienen un perfil considerado hostigador, al igual que en el Hospital Alcorta, pero en otras Organizaciones, su

perfil es más duro y combativo, donde no tienen tanto interés de negociar sino de imponer, así de esta manera, en ambos casos, se legitiman y logran la fidelidad de sus representados, de allí que, las trabajadoras caracterizadas como más conflictivas, prefieren llevar sus reclamos por medio de aquellos, que se ven obligados a defender posiciones poco sensatas y en donde la Empresa, a veces prefiere acordar, para evitar una escalada de conflicto, como por ejemplo la aceptación de certificados médicos dudosos.

En contraposición a lo precedente, tenemos Empresas sin delegados de personal o con delegados, que en el fondo, son sumisos y colaborativos con la Organización, permitiendo a las Compañías ejercer un control más estricto sobre los trabajadores, y de esta manera, reducir la cantidad de abusos, pero a veces, esta situación tampoco es equilibrada, ya que finalmente tal vez, es la Empresa, la que termine abusando de los trabajadores, como por ejemplo, en negarle algún beneficio para cuando realmente lo necesitase éste.

Por lo tanto, podemos decir que de acuerdo a qué actor favorezca el contexto de ese momento, éste hará generalmente, que la balanza de la equidad se desbalancee a su favor perjudicando al resto, o sea, que no hay una madurez y respeto por la dignidad del otro, concluyendo sobre este punto, de que el Estado debería fomentar un cambio de paradigma, para que los problemas de los actores involucrados, de alguna u otra manera dejen de repetirse en forma cíclica, y poder así, construir en conjunto políticas y herramientas que permitan mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, productividad de las Empresas y fortalecimiento de los sindicatos, donde esto contribuiría, a que el país sea más competitivo a nivel global.

Un ejemplo que podemos traer, es que la nueva estrategia implementada por las Empresas de contratar hombres en lugar de mujeres, perjudica a la mujer reduciendo su oportunidad de ingreso al mercado laboral, la misma también, se ve afectada por el hecho que aun por mandato social tiene que ser la principal responsable del cuidado de sus hijos y ocuparse de la limpieza de su hogar, y además, como nuevo ingrediente, muchas de las encuestadas han reconocido que sus parejas las presiona para que trabajen, a más de, ocuparse de la familia.

A raíz de esta problemática del género femenino, la socióloga Barrancos, D. (2008, p.11) afirma que:

*"Con la pretensión de apartarse de toda connotación biologicista, ya que no hay nada, ni en el orden de la naturaleza ni en el sobrenatural, al que hacer responsable por la jerarquía que el género masculino ha impuesto sobre el femenino"*

Los roles de género es una construcción del mandato social masculino, centrado en el sexo de los individuos, donde "encasilla" a la mujer a ciertas tareas "irrenunciables" propias de su condición sexual, este concepto es transmitido desde la crianza de los niños en donde toman como algo natural esta construcción social, por lo tanto, es necesario que el Estado intervenga mediante una función pedagógica a fin de revertir esta errónea percepción por parte de los adultos y niños.

Otro de los actores perjudicados, es la Empresa Pharma Line S.A., debido que, por no cambiar la política de contratación, por respeto principalmente, al marco normativo legal, sigue teniendo pérdidas económicas y mayor nivel de conflicto por este grupo de mujeres, en cierta forma beneficiadas, a diferencia de los Establecimientos que sí llevaron a cabo dicha modificación, quienes se vieron favorecidos, ya que no tienen que soportar las licencias por enfermedad durante el embarazo como tampoco los altos niveles de ausencias y pagos de las licencias de cuidado por familiar enfermo del CCT, trasladando estos gastos y ausencias a las Empresas que poseen personal femenino en su dotación.

Otro actor que indirectamente se encuentra beneficiado, es el género masculino, debido que la mayoría de ellos, conviven con una mujer multifuncional, y que ellos, han dejado casi de tener predominancia como responsables en el sostén económico del hogar, debido que ya están siendo alcanzados por la mujer, por lo tanto, sus tareas y responsabilidades tradicionales se ven reducidas, de las cuales muchas de ellas, fueron trasladadas a la mujer, sobrecargándolas, siendo éste uno de los motivos de conflicto familiar o enfermedades psicofísicas de la mujer, por esto, no solo se debe velar por que la mujer alcance a equiparse en derechos y obligaciones al hombre, como citó un autor en el presente, sino que también, debe darse en forma viceversa.

En referencia a la independencia de la mujer con respecto al hombre, la escritora anarquista Goldman E. (1906), expresa que si se pasa a una completa emancipación de la mujer, unas de las tareas sería barrer con el ridículo concepto de que ser amada y madre es equivalente a ser esclava o subordinada, además agrega, que se deberá erradicar la noción de que el hombre y la mujer son dos mundos antagónicos.

Se puede decir que inconscientemente, este mandato patriarcal transmitido por siglos, generó en muchas mujeres una baja autoestima, en donde buscan aprobación del hombre o como demostración de afecto, a través de la realización de los quehaceres hogareños, sin darse cuenta, que el hombre muchas veces ignora su dedicación y exige además, que ésta adquiera o posea ciertos atributos adicionales para conformarlo, como mantenerse joven, en forma y bonita, además de trabajar, donde la mujer termina experimentando una doble explotación a nivel laboral como familiar y cuando muchas de ellas se percatan de esta realidad, que ellas mismas construyeron inconscientemente, se sienten que es demasiado tarde para revertirlo o terminan discutiendo con su pareja sobre la colaboración de las tareas del hogar para poder equilibrar sus vidas.

El género femenino para poder lograr su independencia necesita centrarse en su calidad de vida no solo a nivel laboral sino también familiar, dejando de ser la mujer perfecta para el hombre y sentirse orgullosa de sí misma, abandonando definitivamente el papel de ser "la obrera del obrero".

Por otro lado, el Sindicato es el actor versátil, ya que muchos de ellos, buscan poder tratando de adaptarse al medio, extrayendo el mejor beneficio para sí, a través de posturas como la sumisión, agresión, hostigamiento, de acuerdo como ya dijimos, al contexto en que se muevan.

Por último, tenemos al Estado que se muestra "indiferente" a la problemática de los actores, y a los desbalances de poder o beneficios que se producen.

Por todo esto, se puede decir que la evolución legislativa para la mujer si bien es positiva, es en cierta forma, discrecional para los intereses del género masculino, por lo tanto, si bien las Empresas que han aplicado esta estrategia para reducir el nivel de ausentismo están en falta, el responsable mayor es el Estado por no velar realmente, por la calidad de vida y oportunidad laboral de los trabajadores, y sobre todo, de este grupo vulnerable de mujeres.

Otro de los fenómenos que se pudieron apreciar, es que un buen ingreso de salarios asociado con una estabilidad laboral, y un buen clima de trabajo, no garantizan per se, un mayor compromiso del personal, dado que la maternidad se vuelve prioritaria y central en el imaginario de muchas mujeres que sienten culpa y stress por no poder dar abasto con el doble requerimiento de ser trabajadoras y madres.

Relacionado con lo anterior, muchas manifestaron que en el caso de un despido, sería un favor que les harían, dado que dicho monto de dinero, les permitiría emprender un proyecto independiente y tener de esta forma, más tiempo para disfrutar a sus hijos.



Una de las pautas que hay que contemplar, es que la compensación económica si bien es muy importante para el trabajador, no es la única variable que hay que tener en cuenta a fin de medir el clima laboral en las Empresas, o sea, como se mencionó en el título anterior, **la trabajadora hoy en día, se preocupa por su calidad de vida**, por lo tanto, para ellas es importante contar con **flexibilidad horaria, buenas condiciones de seguridad y medio ambiente de trabajo, además de ser reconocidas como madres por las Empresas**, valorando si se les otorga servicio de guardería y sala de lactancia, todo esto, según las encuestadas, generaría que se sientan valoradas y reconocidas como madres, dando a cambio, un mayor compromiso y reconocimiento hacia la Empresa.

Por lo tanto, es imperioso, buscar y generar alternativas para que las mujeres se sientan reconocidas y conciban al trabajo no solo como un medio a través del cual obtienen un ingreso, sino que además, sientan que sus opiniones sean tenidas en cuenta, para generar un clima laboral ameno y armonioso, dado que se verifica, que en aquellas Organizaciones en donde sus integrantes están satisfechos con las tareas que realizan, el ausentismo disminuye notoriamente y aumenta la productividad laboral.

En relación a la problemática, es notorio observar que en lo que respecta a las faltas por licencia de enfermedad por embarazo o enfermedad de hijos, el sector de Acondicionamiento de Pharma Line, posee semejanzas a las Instituciones Estatales de estudio, y para evitar, caer en prácticas discriminatorias como la contratación de personal masculino, debe encarar el problema, a fin de lograr un salto cualitativo en las relaciones laborales y que tenga en cuenta los deseos y necesidades de las mujeres operarias para poder ver, la manera en que estos puedan ser resueltos de ser posibles.

Más allá, del avance del Derecho de Trabajo y Normas Generales sobre la igualdad de trato, la no discriminación e igualdad de oportunidades, sigue persistiendo una negación por parte de las Empresas en acatar dichas normas, con el riesgo de pagar a través de la justicia la falta de ética y moral, además de la ausencia del compromiso por tratar de resolver la problemática.

Según sostiene, Altschul, C. (2005, p.54): *"Vivimos en una sociedad acostumbrada al litigio. Cotidianamente nos enfrentamos con prácticas poco éticas, penadas por una ley ausente. O bien, con conductas autoritarias."*

En efecto, desde la perspectiva de las relaciones laborales, es necesario lograr un mayor grado de madurez y de responsabilidad por parte de los sindicatos y las Empresas a fin de no oscilar entre abusos patronales en periodos de alta tasa de desocupación como en los '90, o bien, abusos por parte de los trabajadores apoyados por los gremios en periodos con mayor tasa de ocupación, como se ha observado a partir de las entrevistas efectuadas en varias de las Empresas analizadas. El Estado tiene que velar por el equilibrio y la buena convivencia de estos dos actores, a fin de construir un país más sano y con valores al interior de la sociedad, en caso que el Estado no cumpla con su obligación, tanto el Sindicato como las Empresas deberían buscar herramientas para resolver sus diferencias y alcanzar sus intereses, de un modo más equitativo.

No hay que olvidar, de que las Empresas están conformadas por seres humanos y estos con sus diferentes historias de vida, junto con la convivencia diaria, hacen que siempre e inevitablemente exista o surja algún tipo de conflicto al interior de las Organizaciones, y siempre que haya un conflicto debe existir medios pacíficos para resolverlos, y uno de los medios centrales es la negociación que también se encuentra conformada por seres humanos en donde el diálogo, el respeto por el otro y la escucha activa, son imprescindibles para llegar a un acuerdo exitoso, garantizando la perduración armoniosa del vínculo y el beneficio de los actores, si se aplica la estrategia de ganar-perder constantemente, a la larga, hasta los ganadores que la emplean terminarían perdiendo, ya que daría lugar a la involución y malestar de la sociedad.

Además, tanto los sindicatos como las Empresas, no se tienen que limitar a otorgar beneficios, que muchas veces, no satisfacen las reales necesidades de las trabajadoras, como tampoco en hacer "pantalla" por parte de las Compañías en utilizar el término de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), cuando realizan eventos ocasionales para otorgar prestigio a su Organización y estar a la vanguardia, cuando ciertas cuestiones históricas, como el problema que planteamos puede ser mucho más grave a nivel social que otros.

Carreto, L. (2007, p.121) define a la Responsabilidad social empresaria (RSE) en términos generales como un: *"Concepto con arreglo al cual las empresas deciden voluntariamente contribuir al logro de una sociedad mejor y un medioambiente más limpio"*

De allí que, muchos de los eventos atribuidos como RSE, en la práctica no redundan en cambios significativos para la sociedad, en consideradas veces como mencionamos, es solo una "pantalla", ya que muchas de estas Empresas incumplen con las normativas legales que aluden a la igualdad de oportunidad en el mercado laboral entre el hombre y la mujer, que se establece, con el objetivo de construir una sociedad más justa y mejor, por lo tanto, estos tipos de compromisos legales y éticos, no son tenidos en cuenta por el empresariado Argentino, además muchos de ellos, intencionalmente los transgreden.

Es responsabilidad del Estado, fijar políticas tendientes para paliar con dicha situación, donde hoy en día, su indiferencia desde los hechos deja en libre albedrío a que las mujeres cometan abusos de sus derechos debido a la protección del género femenino que en el marco normativo legal se establece, y a consecuencia, los empleadores contratan o prefieren personal masculino al momento de la incorporación. Esto genera un doble abandono por parte del Estado, por un lado del empresario y por el otro de la mujer, ya que pareciera en no interesarse por saber las causas del comportamiento "abusador" de esta última que genera un perjuicio económico a las Compañías, cuando muchas Empresas, apuestan positivamente por el país.

Las normativas principales, con jerarquía Constitucional, que se considera de urgente cumplimiento y concernientes al presente trabajo, son la Eliminación de todas formas de discriminación hacia la mujer, igualdad de oportunidades, equiparación de género, y por último, comenzar a tomar muy en serio y ocuparse por los Trabajadores con responsabilidades familiares, no solo aplicando políticas sociales en base a subsidios, como lo vienen haciendo con las asignaciones familiares, sino que también, debe aplicarse en base a mejorar la calidad de vida de la sociedad.

Por lo tanto, los tres poderes de la Nación deben promover y velar por el cumplimiento de las leyes, educando y/o castigando a aquellos que las transgredan o abusen en perjuicio del prójimo, no solo se hace referencia a los Empresarios, sino también, a los Sindicatos, trabajadores y toda persona que forme parte de la sociedad Argentina, incluyendo a los que conforman al propio Estado, debido a que todos somos iguales ante la Ley, esto no es utópico, si el país se encuentra constituido por un Estado que fomente la construcción de una sociedad sana y seria.

De Diego, J., quien presentó una nota vinculada al incremento de las ausencias fraudulentas en las Empresas, advierte que:

*"En los últimos dos años el ausentismo se ha visto incrementado y contaminado con el crecimiento de los simuladores y de los actos de simulación, el fraude en lo que hace a la certificación y justificación profesional de la ausencia, y en especial, con la aparición de patologías inexistentes o de difícil detección o comprobación objetiva."*

En atención a la cita, podemos decir que para atenuar los abusos, respetando la vocación de los médicos honestos, el Estado debería convocar a la Asociación Obstétrica Argentina, para que establezca, como hicieron en muchos otros países, parámetros a tener en cuenta sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo que tiene que poseer el puesto de la mujer embarazada, por otro lado, en caso de ausencias de las mismas o de sus hijos enfermos, implementar a través del Colegio de Médicos, una junta médica que determine la veracidad de la enfermedad y/o que permita investigar al profesional emisor de los certificados que justifican las faltas reiteradas y dudosas de las mujeres o de sus hijos, que sus dictámenes tengan fuerza de ley y sin intervención sindical.

Por otro lado, habiendo tantos subsidios y planes sociales en el país para las personas desempleadas, con hijos, etc., creo que sería conveniente para el Estado, promover a las Empresas en un porcentaje determinado de su plantilla, la incorporación de personal bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, en donde el 50% de las contribuciones patronales sean subsidiadas por el Estado, permitiendo así, el ingreso al mercado laboral de aquellas personas que se encuentran marginadas por distintas causales del sistema laboral Argentino.

Muchos de los países desarrollados de Europa, han acudido al fomento del contrato de trabajo a tiempo parcial, a fin de que principalmente la mujer pueda optar por este tipo de contrato para poder lograr un balance en su vida, por otro lado, es utilizado como una herramienta que permite incentivar el crecimiento de la tasa de natalidad y bajar la tasa de desempleo, además, de inclusión social.

El riesgo cultural actual, es tanto, la exclusión de la mujer con ciertas características del mercado de trabajo, y al mismo tiempo, muchas de aquellas que se encuentran dentro de él, donde éstas últimas, les es muy difícil conciliar vida laboral y familiar, generalmente, sacrificando a la familia en vista de la productividad o viceversa.

Se creería que la opción por parte de la mujer sobre este tipo de contrato, (opción, atribuible también para el hombre), generaría bienestar tanto para ella como futuras mejoras para la sociedad en general, ya que al poseer tiempo extra, podrá criar, educar mejor y afectuosamente a su hijo, que éste último, muy probablemente en el futuro, posea los valores medulares desarrollados de la familia, valores muy necesarios, al momento de ingresar y formar parte de una Organización y de convivencia social, sin olvidar que el hombre también debe jugar un papel importante sobre la crianza del niño, y colaborar a la par, con su pareja en las tareas del hogar.

Con esto, no se quiere decir que se terminaría con los conflictos en las Empresas en relación al personal femenino, sino que se atenuaría una parte de los problemas, que hoy en día se manifiestan como principales al interior de las Organizaciones.

Por último, si el lector, de acuerdo a su experiencia y conocimientos, opina que la problemática de este grupo de mujeres, no solo se dan en las Empresas estudiadas, se le dejaría las siguientes preguntas abiertas para su reflexión: ¿quién dió lugar para que se cometan estos tipos de abusos y quién o quienes los fomentan, si las trabajadoras, las Empresas, el género masculino, los Sindicatos, la sociedad o el Estado?

## **BIBLIOGRAFÍA**

- Aldao Zapiola, C. (2009) La Negociación, Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral. OIT, Montevideo.
- Altschul, C. (2007), Dinámica de la Negociación Estratégica, Granica, Buenos Aires.
- Bakunin, M. (1979), Tácticas Revolucionarias, Ed. Dogal, España.
- Barrancos, D. (2008) Mujeres entre la casa y la plaza, Sudamericana, Buenos Aires.
- Beraldi, D. (2005). Régimen legal del trabajo de mujeres en Mazza M. A. Lecciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, La Ley, Buenos Aires.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2009). Administración de recursos humanos, Cengage Learning, 14ª. Edición, México.
- Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina, Seuil, París, Francia.
- Carrega, E. (2004). El deber de negociar de buena fe, La Trama, Revista interdisciplinaria de Mediación y Resolución de conflictos, 10, 42-47.
- Carreto, L. (2007). Siente a Aristóteles en su Consejo, Almuzara, 2da. Edición, España.
- Champalbert, L. (2012). La organización de la vida doméstica según ellas y ellos, en en López, E. y Findling, L., Maternidades, paternidades, trabajo y salud, ¿Transformaciones o retoques?, Biblos, Buenos Aires, Argentina.
- Chiavenato I. (2007). Administración de recursos humanos; Mc Graw Hill, Octava edición; Distrito Federal, México.
- Chruden H. (1986). Administración de personal; Iberoamericana, tercera edición; 1986; Distrito Federal, México.
- Convención Colectiva de Trabajo de los Trabajadores de la Sanidad, Laboratorios de Fabricación de Productos Medicinales y Veterinarios N° 42/89. Argentina, 2013 [En red]. Disponible en: [http://www.sanidad.org.ar/convenios\\_colectivos/CCT42/cct42-a.html](http://www.sanidad.org.ar/convenios_colectivos/CCT42/cct42-a.html)
- De Diego, J. A. (1993). Manual de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Abeledo Perrot, Buenos Aires, Argentina.
- De Diego, J. A. (2009). Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 7ma. Edición, La Ley, Buenos Aires, Argentina.
- De Diego, J. A. (2013, 5 de Septiembre). Grave incremento del ausentismo fraudulento con serios perjuicios económicos y caída de la productividad, Diario el Cronista Comercial [En red].

Disponible en: <http://www.cronista.com/opinion/Grave-incremento-del-ausentismo-fraudulento-con-serios-perjuicios-economicos-y-caida-de-la-productividad-20130905-0063.html>

- Diccionario de la Real Academia Española, [En red]. Disponible en: rae.es
- Echeverría, R. (2008). Actos de lenguaje, Volumen 1: La Escucha, Editorial Granica, Buenos Aires.
- Feijoó, M. (1988). Las Luchas Femeninas, en Luna, F., 500 Años de Historia Argentina, las mujeres y sus luchas, Abril, Buenos Aires, Argentina.
- Freud, S. (2007), Obras Completas, Ed. Amorrortu, Buenos Aires, Argentina.
- Gómez Hoyos, D. (2007). Nuevas normas sobre protección a la maternidad, (Spanish). Dikaion, 21(16), 123-133.
- Guevara, R. (1972). La mujer y la seguridad Social en la Legislación Argentina. Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina, Buenos Aires.
- Goldman, E. (1906). La tragedia de la Emancipación de las mujeres, revista Mother Earth, número 1, pág. 9-17.
- Jelín, E. y Feijoó, M. (1980). Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires, Vol. 3 Número 8/9, Estudios Cedes, Buenos Aires, Argentina.
- López Blanco, A. (2011). Mujeres al rescate de la fuerza interior. Paidós, Buenos Aires.
- Marx, K. (1967). El Capital, Obra completa, Ed. Orbis, España.
- Mercado, M. (1988). La primera ley de trabajo femenino, La mujer obrera, Centro de editor de América Latina Biblioteca Política Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- Ministerio de Trabajo y Previsión de la Nación, Trabajo de Mujeres y Protección a la Maternidad, Publicación Oficial 1952, Secretaria General División Publicaciones y Biblioteca, Bs. As., Argentina.
- Convenios y recomendaciones de la OIT, [En red]. Disponible en: [http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com\\_content&view=article&id=72&Itemid=26](http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=72&Itemid=26)
- Pautassi, L. (2007). Cuánto Trabajo Mujer! El género y las relaciones laborales, Capital Intelectual, Buenos Aires, Argentina.
- Perle Mc Kenna, E. (1999). No solo de trabajo vive la mujer, Vergara, Buenos Aires, Argentina.
- Poder Legislativo Nacional. Ley de contrato de trabajo 20.744 promulgada 20 de septiembre de 1974 con las modificaciones de la Ley Texto ordenado del Régimen de contrato de trabajo, por el Decreto mayo 13 de 1976. Argentina, Ediciones del País. 2000.
- Poder Legislativo Nacional. Ley 12205 - Provisión de asientos en establecimientos industriales y comerciales, Argentina, 1935. [En red Disponible en: <http://www.historiajuridica.com.ar/2011/11/ley-n-12205.html>

- Poder Legislativo Nacional. Ley Nº 12.383 - Prohibición del despido por causa de matrimonio. Argentina, 1938. [En red]. Disponible en: <http://lasegundatirania.blogspot.com.ar/2009/11/ley-n-12383-prohibicion-del-despido-por.html>
- Poder Legislativo Nacional. Ley 24714- Régimen de asignaciones familiares. Argentina, 1996. [En red] Disponible en: <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/39880/texact.htm>
- Poder Legislativo Nacional. Ley 25.013- Reforma laboral. Argentina, 1998. [En red]. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/50000-54999/53159/texact.htm>
- Poder Legislativo Nacional. Ley 19587- Ley de Higiene y Seguridad en el trabajo. Argentina, 1972. [En red]. Disponible en: <http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/15000-19999/17612/norma.htm>
- Recalde, H. (1988). Mujer, condiciones de vida, de trabajo y salud/1, Centro de editor de América Latina Biblioteca Política Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- Recalde, H. (1989). Mujer, condiciones de vida, de trabajo y Salud/2, Centro de editor de América Latina Biblioteca Política Argentina, Buenos Aires, Argentina.
- Roulet, E. (1987). La Mujer en la Argentina, Fundación Centro de Participación Política, Buenos Aires, Argentina.
- Sentencia de Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil, 16 de Diciembre de 2002 (caso Recurso de Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil nº R.344.879 del 16 de Diciembre de 2002.). "Fallo Fundación Mujeres en Igualdad y otros contra Freddo S.A s/amparo", La Ley, 2003, p.970.
- Torns Martin, T. (2005). De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos, Cuadernos de Relaciones Laborales Numero 23, Barcelona, España.
- Tratados Internacionales con jerarquía Constitucional, Biblioteca del Congreso [En red]. Disponible en: [http://www.bcnbib.gov.ar/ti\\_tijc.php](http://www.bcnbib.gov.ar/ti_tijc.php).
- Tratados Internacionales, Biblioteca digital de Tratados, Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto de la República Argentina, [En red]. Disponible en: <http://tratados.cancilleria.gob.ar/busqueda.php>
- Ury, W. (1991). La Negociación con personas problemáticas, Bantam Books, Nueva York, USA.
- Vázquez Vialard, A. (1999). Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Astrea, Tomo 1, 8ª. Edición, Buenos Aires, Argentina.
- Venturiello M. (2012). El cuidado de los hijos: dominios femeninos-dominios masculinos, en López, E. y Findling, L., Maternidades, paternidades, trabajo y salud, ¿Transformaciones o retoques?, Biblos, Buenos Aires, Argentina.
- Wayne, Mondy R., Robert Noe, (2005). Administración de Recursos Humanos, Pearson Prentice Hall, 9na. Edición, México.



## ANEXO A: MODELO DE ENCUESTA A TRABAJADORAS

### Comienzo de la Encuesta confidencial al personal de:

|                            |  |
|----------------------------|--|
| Nombre de la Empresa:      |  |
| Sector y puesto de trabajo |  |

(El nombre de la Empresa es confidencial, por motivos de Organización solicitamos que coloquen el nombre real o uno de fantasía que permita identificar el tipo de actividad que desarrolla la Organización en la cual Ud. trabaja)

- **Datos Sociodemográficos** (en los cuadros marcar con cruz la respuesta que corresponda)

1. Edad:

2. Zona de Residencia:

3. Estado Civil:

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| Soltera                       |  |
| Casada                        |  |
| Concubinato                   |  |
| Divorciada/ separada de hecho |  |
| Otro (especificar)            |  |

4. Nivel de estudios alcanzados en más del 75%:

|                    |  |
|--------------------|--|
| Primario           |  |
| Secundario         |  |
| Terciario          |  |
| Universitario      |  |
| Posgrado/ Maestría |  |

**5. Antigüedad en la Empresa:**

|                   |  |
|-------------------|--|
| Menor a 5 años    |  |
| Entre 5 a 10 años |  |
| Mayor a 10 años   |  |

**6. Cantidad de hijos y edades:**

|                        | Cantidad<br>(Número de<br>hijos) | Edades |
|------------------------|----------------------------------|--------|
| Cursando embarazo      |                                  |        |
| Hijos menores a 6 años |                                  |        |

**- Inicio de preguntas**

**7. ¿En su empleo actual, ha experimentado en alguno de sus embarazos algún tipo de temor con relación a su trabajo al momento de enterarse de que estaba embarazada?**

|    |  |               |
|----|--|---------------|
| SI |  | ¿Cuáles?:     |
| NO |  | ¿Por qué no?: |

**8. En la Empresa en la que trabaja ¿experimentó alguna ventaja y/o desventaja al quedar embarazada?**

|    |  |             |                               |
|----|--|-------------|-------------------------------|
| SI |  | Ventajas    | ¿Cuáles?:                     |
|    |  | Desventajas | ¿Cuáles?:                     |
| NO |  |             | Pasar a la pregunta siguiente |

**9. Actualmente, ¿quién es el sostén económico principal en su hogar?**

10. Si Ud. convive con otra persona adulta que trabaja y contribuye, en primer o segundo lugar, a la economía del hogar (como por ejemplo: pareja, padres, tíos o abuelos), ¿ésta persona trabaja en relación de dependencia (en blanco) o es autónomo o monotributista o se encuentra trabajando en negro o directamente no trabaja?

| En relación de dependencia | Autónomo | Monotributista | En negro | No trabaja | No convive con nadie |
|----------------------------|----------|----------------|----------|------------|----------------------|
|                            |          |                |          |            |                      |

11. Si Ud. está casada/ en pareja, en concubinato o simplemente vive con otra persona adulta o tiene personal doméstico, ¿en qué porcentaje de las tareas de su hogar son compartidas con ella/s?

|    | Marcar con una cruz | Colaboración en tareas del hogar   | (%) | Si %del participante es > a 50% pasar a pregunta 12<br>si es <0= pasar pregunta 13 |
|----|---------------------|------------------------------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------|
| Si |                     | Participante                       |     |                                                                                    |
|    |                     | Conviviente y/o Personal domestico |     |                                                                                    |
| No |                     | Participante solo                  |     | Pasar a pregunta 12                                                                |

12. En caso de porcentaje desigual, explique brevemente motivos y si Ud. esta de acuerdo.

13. Cuando está trabajando, ¿quién cuida de su hijo?. ¿Qué pasa si la persona un día no lo puede cuidar?

14. ¿Quién cuida de su hijo cuando está enfermo?

15. En su trabajo actual, ¿ha faltado, en el último año, a la Empresa para estar con su hijo en el día de su cumpleaños, para salir a pasear o el solo hecho de estar un día más con él?

|    |  |                                                                                                                 |
|----|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SI |  | ¿Cuántas veces aprox. lo ha hecho en el último semestre y qué informaba a la Empresa al momento de ausentarse?: |
| NO |  | Pasar a la próxima pregunta.                                                                                    |

16. Se dice que en algunas Empresas existe un alto índice de ausentismo de embarazadas o de madres con hijos muy pequeños, según su experiencia ¿podría dar su opinión al respecto si ésto es cierto o no?

17. Durante el embarazo y/o al ser madre ¿ha sentido que su rendimiento laboral o compromiso con la Empresa ha declinado?

|    |  |                         |
|----|--|-------------------------|
| SI |  | Porque?:                |
| NO |  | Pasar a la pregunta 19. |

18. Actualmente, ¿sigue sintiendo que su rendimiento o compromiso laboral se encuentra bajo?, en caso afirmativo, explique motivo y ¿qué cree que necesitaría para recuperar el rendimiento en el trabajo?

|    |  |                                                                                                          |
|----|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| SI |  | ¿Por qué?, ¿qué cree Ud. que necesitaría para poder recuperar el entusiasmo y rendimiento en el trabajo? |
| NO |  | Pasar a la pregunta 19.                                                                                  |

19. En caso de existir, en su Empresa ¿qué beneficio/s otorgan por Convenio a las mujeres embarazadas o empleadas con hijos pequeños?

|    |  |                                                                                         |  |        |  |
|----|--|-----------------------------------------------------------------------------------------|--|--------|--|
| SI |  | Cuáles conoce?                                                                          |  |        |  |
|    |  | Ha detectado algún abuso o desaprovechamiento sobre la utilización de algún beneficio?: |  |        |  |
|    |  | SI                                                                                      |  | Cuál?  |  |
|    |  |                                                                                         |  | Abuso? |  |
| NO |  | Pasar a la siguiente pregunta                                                           |  |        |  |
| NO |  | Pasar a la pregunta siguiente.                                                          |  |        |  |

**20. Con respecto a la situación de embarazo o de ser madre de hijos pequeños, ¿qué le gusta y/o qué le disgusta de su Empresa?**

|             |  |
|-------------|--|
| Le gusta    |  |
| Le disgusta |  |

**21. Si Ud. fuera dueña de una Empresa y tuviera un alto nivel de ausentismo de empleadas embarazadas o con hijos pequeños generándole serios problemas (de organización, económicos, etc.), ¿qué soluciones daría?, o si tuviera un cargo político importante ¿modificaría algo de la legislación nacional?**

"Hemos finalizado la encuesta, muchas gracias por su participación!"

## ANEXO B: MODELO DE ENTREVISTA A EMPRESAS

1. Nombre de la Empresa (si se desea, por cuestiones de confidencialidad, este dato puede ser opcional), origen del Capital, mercado que atiende, dotación total en la Argentina.
2. ¿Puesto laboral de estudio? (tiene que ser uno de los puestos más operativos de la Empresa, conformado mayoritariamente por mujeres y que se encuentren dentro de CCT), por ejemplo: operarias.
3. Dotación del sector nivel operativo (discriminando cantidad de hombres y mujeres), horarios de trabajo del sector, edad promedio por sexo, Convenio Colectivo de Trabajo aplicable al puesto de estudio, y en caso de corresponder, en qué porcentaje los trabajadores de dicho sector se encuentran afiliados al sindicato?.
4. El personal femenino que se anuncia de que está embarazada y lo comunica a la Empresa, ¿**generalmente que actitud toman**? por ej.:  
¿Comienzan a faltar apenas se enteran de que están embarazadas?  
¿Trabajan los 3 primeros meses y luego se toman licencias por enfermedad intermitentemente?  
¿Trabajan todos los meses hasta que comienzan la Licencia por Maternidad?  
Otro, especificar:
5. ¿Cómo procede el Dto. Médico y/o RRHH con respecto a las embarazadas en caso de ausencias prolongadas y/o dudosas?
6. ¿Por ausencias de familiar enfermo tienen algún tipo de beneficio en el CCT aplicable a las trabajadoras o beneficio por parte de la Empresa? En caso afirmativo detallar.



7. ¿Cuando faltan por enfermedad de hijo le envían medico a domicilio?

7.1.¿Cómo procede la Empresa si el medico a domicilio no la encuentra en su casa?

8. ¿Han detectado en algunas empleadas que hayan faltado por enfermedad y que justamente sea ese día una fecha de celebración para ellas? Como por ejemplo, día de cumpleaños hijo, aniversario matrimonial, etc. ¿Cuántas veces promedio se ausentan, si son siempre las mismas y cuál es el tratamiento que le da la Empresa?

9. ¿El CCT aplicable a este grupo de trabajadoras tiene uno o varios artículos que sean un beneficio para ellas o para todo el personal, como por ej. Horas libres para tramites, guardería, etc.? En caso afirmativo detallar beneficios:

10. Además de que existan o no beneficios en el CCT para las madres trabajadoras o mujeres embarazadas, ¿la Empresa otorga algún otro tipo de beneficio en forma general para todo el personal o específico para este grupo de mujeres? Como por ej.: asistencia medica adicional y gratuita para el grupo familiar, en caso afirmativo detallar

11. ¿La Empresa posee delegados de personal?, en caso afirmativo informar cantidad de delegados que representan a los trabajadores nivel operativo en estudio.
12. En caso de que la Empresa no le justifica un día de ausentismo a una empleada porque el control médico empresario no la encontró en su domicilio realizando el reposo indicado en el certificado médico, y la empleada luego presenta reclamo a los delegados ya que considera que la Empresa se lo debería justificar, ¿cómo procede la Comisión interna o el Delegado de Personal? ¿Cómo RRHH y/o Dto. Medico resuelven esta situación?
13. ¿Considera que las mujeres embarazadas o madres de niños pequeños muchas veces abusan de los beneficios que les otorga el CCT u otra normativa legal? ¿Que opina Ud. al respecto?  
¿Considera que se da en todas las Empresas en menor o mayor medida?
14. Siendo Ud. parte de RRHH, según su experiencia y conocimiento de esta y otras Compañías, en caso de que la Empresa tenga un alto índice de ausentismo por este grupo de mujeres:  
¿qué política Empresaria implementaría y/o qué modificaría de la Legislación si tuviera la oportunidad de hacerlo?

Muchas gracias por su participación!

## **ANEXO C: ENTREVISTAS SEMIDIRIGIDA A MEDICOS LABORALES Y PROFESIONALES EN SEGURIDAD E HIGIENE**

La consigna principal disparadora de las Entrevistas ha sido la siguiente:

Siendo responsable de la materia, en su rol profesional, en caso de tener una mujer embarazada en algún sector de la Compañía, ¿qué tendría en cuenta?, fundamente su respuesta a la luz de una teoría/autor que conozca o leyes, además de su experiencia laboral.