



Universidad Nacional de Mar del Plata



Universidad de Buenos Aires



Università di Bologna



Universidad Nacional de General Sarmiento



Organización Internacional del Trabajo

*Red Académica para el Diálogo Social*

*“Las políticas sindicales acerca del trabajo decente y género:  
el caso del sindicato de trabajadores de correos y  
telecomunicaciones de Buenos Aires”*

GEORGINA CECILIA MARTÍN GALÁN

JUNIO, 2005

## INDICE

INTRODUCCIÓN _____	Página 3
PRIVATIZACIÓN DEL CORREO OFICIAL Y EL IMPACTO EN LA REPRESENTACION DEL SITRACYT _____	Página 4
La influencia de la flexibilización laboral en el CCT 80/93-E, la firma del Acta Acuerdo de Empresa en 1998, y su relación con el empleo femenino .....      Página 5	
LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES A PARTIR DEL CAMBIO EN EL PROCESO PRODUCTIVO _____	Página 6
LA ATENCION AL PÚBLICO. UN SECTOR FEMENINO _____	Página 9
El salario .....      Página 12	
La política de ascenso: el reto de las mujeres .....      Página 15	
La representación sindical .....      Página 16	
Participación de géneros dentro del SITRACYT .....      Página 20	
CONCLUSIONES _____	Página 23
ANEXO 1 _____	Página 26
ANEXO 2 _____	Página 29
INDICE DE SIGLAS _____	Página 34
BIBLIOGRAFÍA _____	Página 35

## INTRODUCCION

Los nuevos procesos productivos se debaten en la relación entre capital y trabajo. Sin embargo, sus prácticas, sus representaciones y racionalización del trabajo están influidas por el género femenino y masculino de los actores, donde cada instancia de la organización del trabajo sufre un proceso de masculinización o feminización asimétrica (generización) donde se privilegia la dominación masculina y subordinación femenina. (Martha Roldán, 2000)

Marcela Nari (96) sostiene que tanto hombres como mujeres siempre han desarrollado sus actividades productivas en condiciones de explotación, sin embargo la legitimidad de las actividades laborales que las mujeres están construyendo, se da en un contexto de deterioro del mercado y de las condiciones de trabajo y en un espacio donde aún permanecen las relaciones asimétricas de género, heredadas y reproducidas, en cuanto a la calificación, salarios y poder de negociación. Es así, que como grupo, a menudo las mujeres aparecen fuera de los círculos sindicales. Las dificultades para organizarse sindicalmente y negociar colectivamente se deben a los patrones de empleo, las relaciones autoritarias de género en la familia, la empresa y el sindicato.

Dar cuenta de si la condición de género incide en las políticas de empleo y de empleabilidad de los trabajadores del Correo Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el conurbano Bonaerense, y en relación a ello, cuales son las políticas implementadas por el Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires (SITRACyT) que favorecen o no la postergación de la mujer en dichos empleos, es el propósito sobre el cual se pretendió generar conocimiento en el marco de la relación entre trabajo decente, género y políticas sindicales.

La presente investigación permitió comprender como afecto la privatización, la flexibilización laboral y la recuperación de las relaciones del trabajo a las políticas sindicales. Se profundizó en la recomposición de las relaciones laborales mediante el análisis del CCT 80/93 y el Acta Acuerdo Modificatoria firmada en el año 1998 para luego analizar el sector comercial, área con mayor composición femenina a partir de 1997, indagando en las representaciones que tienen de sí mismas las actrices y en relación al género, los estereotipos sociales que se ponen en juego en distintos momentos de desarrollo de la vida laboral en la actividad de correo (selección, salario, capacitación, desempeño en cargos directivos, etc.), la representación sindical y la participación activa en el sindicato desde su perspectiva, mencionando como influye el empleo de mano de obra femenina en el cambio del proceso de trabajo. La estrategia metodológica se basó en una aproximación cualitativa y la obtención de datos secundarios cuantitativos, que integro entrevistas en profundidad a los actores involucrados y el análisis de los convenios colectivos y acuerdos de empresa firmados. En estas instancias me he encontrado con obstáculos de parte del sindicato de brindar información de datos concretos, y de la empresa en la obtención de información y concertación de entrevistas, que se llevó a cabo en un procedimiento burocrático sin obtener respuestas favorables, y que impidió conocer como es la composición de la planilla empleada en

razón de genero, así como indagar en las políticas sociales y de empleo llevadas a cabo por la empresa, entre otras. Debido a la estrategia de poder como mecanismos de control basados en el temor que impuso la gestión del grupo empresario SOCMA<sup>1</sup> dentro del Correo Oficial, la concertación de las entrevistas con los actores y actoras también ha generado resistencia por parte de estos, que en muchos de los casos fue negativa.

## PRIVATIZACIÓN DEL CORREO OFICIAL Y EL IMPACTO EN LA REPRESENTACION DEL SITRACYT

A partir del modelo de acumulación implementado a partir de 1991 con recesión económica, aumento de las tasas de desempleo estructural, apertura externa y fragmentación de intereses, debilito la fuerza de negociación de los sindicatos, pasando a adoptar una actitud defensiva, restándole capacidad de presión frente a las estrategias empresarias y oponiéndoles sus propias estrategias, lo cual permitiría la negociación en los lugares trabajo y la iniciativa del diálogo, debiendo enfrentarse a una serie de desafíos para salvaguardar la representación y el poder de participación en la toma de decisiones, en un esfuerzo de adaptación a los cambios que se han ido gestando. Este agotamiento de las fuentes de legitimación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORREOS Y TELECOMUNICACIONES DE BUENOS AIRES (SITRACYT)<sup>2</sup> en un contexto de flexibilización laboral esta determinado por la caída de la tasa de afiliación sindical, recorte del poder de los sindicatos dentro de la empresa, y disminución del reconocimiento social, el cambio de la composición de la fuerza de trabajo debido al descenso marcado del numero de trabajadores, el aumento de la mujer en el ámbito laboral sin fuerte tradición sindical, el debilitamiento del espíritu de lucha de los trabajadores por temor a la pérdida de la fuente de empleo, y lleva a una fragmentación progresiva de los intereses colectivos de los trabajadores en una serie de comunidades intermedias<sup>3</sup>. Con la transformación del Correo Oficial en empresa de sociedad anónima pero bajo la esfera del Estado en 1992, se llevaron a cabo las primeras reestructuraciones en el ámbito laboral con los primeros retiros voluntarios y despidos de trabajadores, y la firma de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (80/93-E) por empresa que rige a la actividad, para convertirla en una empresa atractiva para el empresariado y competitiva dentro de un mercado postal fragmentado, a partir del surgimiento de correos privados, privatizándose en 1997, bajo el nombre Empresa Correo Argentino SA, con la implementación de políticas propias de la flexibilización laboral. Comienzan a extenderse las jornadas laborales sin

<sup>1</sup> Grupo empresario liderado Franco Macri, que ganó la licitación de privatización del Correo Oficial en 1997.

<sup>2</sup> Surgido en el año 1958, con personería gremial Nro. 571, el SITRACYT es un sindicato de base que nuclea a los trabajadores del Correo Oficial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y el conurbano Bonaerense, a los trabajadores de Radio Nacional y de la Obra Social del Personal de la ENCOTESA y de las Comunicaciones de la Republica Argentina (OSPEC), tanto pasivos como activos.

<sup>3</sup> Georges Spyropoulos: Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo - Carlos Tomada: Inversión extranjera y privatizaciones: ¿otras relaciones laborales? - Catalano, A.M.: Condiciones de trabajo en América Latina: Tecnología, empleo precario y salud ocupacional

aumento de salarios, los despidos masivos que llevaron a una reducción considerable del nivel de empleo (7.058 puestos menos durante la gestión privada)<sup>4</sup>, el ingreso de "acomodados" o "amigos", con sueldos superiores al personal ya empleado, reclutamiento de personal y exclusión del personal jerárquico del convenio colectivo de trabajo, intimación a no afiliarse al sindicato, reducción de los salarios, incorporación masiva de personal femenino en ciertas áreas con baja tasa de afiliación sindical y conflicto, y una marcada estrategia de poder y control basada en el temor, que profundizó la fragmentación y la solidaridad del colectivo de trabajo, en intereses individuales, atentando contra la libertad sindical.

La división de la Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones (FOECYT), que dio lugar al surgimiento de la Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados (FOECOP) a la cual adhiere el SITRACYT desde 1996, profundizó la crisis de representación de este, restándole poder de negociación en la firma del Acta Acuerdo modificatoria del CCT, que rompe con el carácter de negociación colectiva y participación, que atribuye la OIT al Trabajo Decente, adoptando una actividad de defensa del correo de bandera y de los trabajadores, que culminó con la rescisión del contrato de concesión entre el Estado Nacional y la Empresa Correo Argentino SA por no haberse cumplido con los términos establecidos en el contrato de privatización, llevándose a cabo la reorganización de la empresa, cuyas acciones son propiedad del Estado Nacional, pero permaneciendo en su condición de empresa de sociedad anónima, donde el sindicato tiene una participación activa en la reorganización del Correo. (Ver en detalle en el Anexo 1)

*La influencia de la flexibilización laboral en el CCT 80/93-E, la firma del Acta Acuerdo de Empresa en 1998, y su relación con el empleo femenino*

Las materias negociadas en el año CCT 80/93 que regula la actividad de Correos y en el Acta Acuerdo modificatoria del año 1998 que surge de una negociación descentralizada y no controlada, permitieron conocer como influyó la flexibilización laboral en la negociación del CCT. La negociación "a la baja" de sus cláusulas implicaron su adaptación a las necesidades que atravesaba la empresa, en tanto a competitividad y productividad, comportando mecanismos flexibilizadores vía el ajuste de la intensificación del trabajo, cláusulas salariales, y de los incentivos y premios al personal que afectan al colectivo laboral. (Ver análisis del CCT 80/93-E y Acta Acuerdo 1998 en el anexo 2) Haciendo hincapié en nuestra temática, mencionaré aquellas más relevantes referidas al empleo de las mujeres.

Centrándose en la flexibilidad interna, el presente convenio introduce el principio de polivalencia y flexibilidad funcional, como forma de adaptación de la mano de obra a las nuevas formas de

---

<sup>4</sup> Durante este proceso el nivel de empleo marca una tendencia continuo de reducción de personal. En el año 1984 la empresa contaba con 44.000 empleados, en 1997 se reduce a 18.931. Posteriormente a la privatización, en 1998 la cifra desciende a 15.568 y en 2000 a 12.934 llegando al 19 de noviembre de 2003 con 12.062 empleados, quedando estabilizada la plantilla de personal casi sin modificaciones hasta la actualidad, incrementándose tan solo un agente (12.063 empleados).

organización. Dentro de las sucursales de atención al cliente, esta polivalencia comporta un cambio tanto en el proceso de trabajo como en la composición de la mano de obra en razón de género, con el reclutamiento preferencial de personal femenino con requerimientos de conocimientos formales específicos, que permitan el desempeño de múltiples tareas que exceden la atención al público. Las cláusulas salariales comprenden un salario básico y adicionales, donde se verifica que la empresa reduce considerablemente sus costos salariales. Resalto entre ellos la modificación sufrida en el adicional Retribución por Título, que es dejado sin efecto a partir de la firma del Acta modificatoria de 1998, al personal que ingrese a la empresa a partir de ese momento, y que afecta sobre todo, el salario de las empleadas del sector comercial, debido a los requisitos de educación formal solicitados para cubrir el puesto, verificando que su empleabilidad comenzó a llevarse a cabo en forma notoria a partir de 1998. Asimismo resaltamos que el Adicional Auxiliar Secretarias comporta el único inciso que se refiere al sexo femenino. Este adicional sufre una modificación en 1998 en donde se establece que se abonara exclusivamente a aquellas que estén comprendidas en el CCT, y que cumplan en forma efectiva sus tareas. Existen cláusulas salariales vinculadas a los índices de productividad (Art. 38 Premio por productividad) que actúa como disciplinador de la fuerza de trabajo, generando un aumento en la competitividad horizontal e individualización de intereses.

Al referirse la redacción a los empleados como género masculino, exceptuando el puesto de Auxiliares secretarias, se infiere que determinados puestos sean reservados para los hombres, como forma de mantener la identidad de género masculina, destacando el aporte de Cockburn (1983/1985) al sostener que los puestos y contextos laborales también se "generizan" (to gender) en un proceso continuo. Tanto en el CCT como el Acta Acuerdo no contienen cláusulas específicas para las empleadas, exceptuando aquellas vinculadas con la protección de la maternidad, es decir que no se verifica una negociación sobre la equiparación de oportunidades en el trabajo en temas como salarios, capacitación, acceso a puestos jerárquicos, categorización.

## LA EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES A PARTIR DEL CAMBIO EN EL PROCESO PRODUCTIVO

La participación reconocida de la mujer en el mercado de trabajo es muy reciente. Ello implica romper con un "modelo de participación hegemónico" (masculino), que postula que "las mujeres deben participar igual que los hombres" (Mónica G. Sladogna)<sup>5</sup> en lugar del postulado "hombres y mujeres tienen igual participación". Dentro del correo la mujer fue estableciéndose en puestos administrativos y de oficina de forma considerable en los últimos años, como ser telefonistas, atención a grandes clientes, atención a clientes, call center, giros, recursos humanos.

El interés de recomposición del Correo Oficial, a partir de la privatización del año 1997, mediante adelantos tecnológicos e incorporación de medidas flexibilizadoras de la mano de obra que

---

<sup>5</sup> Monica Sladogna- Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones.

permitiesen cambiar la imagen, para eficientizar y hacer atractivo el servicio, conllevaron a un cambio en el proceso de trabajo en las sucursales comerciales, abandonando la forma de atención de ventanillas especializada en un servicio, donde el cliente no siempre era atendido con cordialidad, y la incorporación de gran diversidad de servicios para conservar el mercado. La empleabilidad de personal femenino, es considerado entonces por la empresa, advirtiendo que son mas dóciles para ejecutar tareas múltiples, cuya polivalencia se complementa con figuras jóvenes que se adapten y aprendan en forma rápida y eficiente, sobre todo a partir de la modernización tecnológica, debido al cambio del proceso manual a uno automatizado. Esta estrategia funcionó como control sobre el viejo personal que fue presionado así, en un conflicto con el capital, a esforzarse para conservar su empleo. Este tipo de control donde el capitalista o el gerente logran obtener el comportamiento deseado de sus empleados (Edwards), presenta resistencias por parte de alguno de ellos, que debieron renunciar o fueron despedidos. Dentro de las sucursales, la actividad del telegrafista fue desapareciendo con los avances en las tecnologías de la comunicación. Esta era desempeñada por uno a tres empleados masculinos, pero actualmente, un número reducido de personal, que cuenta con incorporación de un 50 % de mano de obra femenina, se concentra en el edificio Central del Correo Central. Esta incorporación es expresada por las empleadas como producto de la habilidad de estas en la velocidad de tipeado. Según la tesis de Elson y Pearson, la mayor habilidad manual es un atributo adquirido en la socialización de género, o del aprendizaje de tareas socialmente definidas como "naturales de la mujer" (bordado, costura, etc.). Natalia<sup>6</sup> cuenta "...las mujeres son mas permeables que los hombres, capaz tomaron ese criterio en la empresa, y en parte te están discriminando, te amoldas mas a determinadas situaciones, no sos tan dura; y en determinadas situaciones, el hombre es el que se va al sindicato, el que se planta a no trabajar, y la mujer no, le hablas, y mal que mal la vas encaminando. Entonces si, capaz que es una forma de discriminación y no me doy cuenta."

A partir de la adquisición de la planta en la localidad de Monte Grande durante la gestión privada, el proceso de clasificación de cartas manual pasa a ser automatizado. La correspondencia que requiere mayor control y las encomiendas, continúan siendo clasificadas en forma manual por personal de sexo masculino, pero se verifica la incorporación de un número muy reducido de mujeres. Sin embargo la mayor empleabilidad de mujeres dentro de este sector es en el puesto de Data Entry. El proceso de carga de datos se lleva a cabo cuando las cartas que no pueden ser leídas por la maquina son enviadas a las computadoras contiguas donde una operadora las direcciona correctamente, y las reintegra a la maquina para su clasificación. El aporte de Benéria, que analiza los usos de rasgos genéricos por parte de las empresas, nos ayuda a comprender la preferencia para la empleabilidad de las mujeres en este tipo de puestos: la destreza manual que es transmitida generacionalmente a las mujeres; la sumisión; ser menos

---

<sup>6</sup> Natalia es RVS en la sucursal de Villa Ballester, desde 1999. Tiene cuatro horas de viaje todos los días para desempeñar su trabajo, debido a ello debió dejar sus estudios universitarios varias veces. Hace relevos de supervisora cuando se lo requieren.

inquietas y movedizas, les permiten la realización de actividades monótonas y repetitivas, cualidades adquiridas por el género femenino social e históricamente en las tareas domésticas, en lugares reducidos y que requieren disciplina, compromiso, persistencia y habilidad para superar las frustraciones; obediencia; menor actividad sindical; menor iniciativa y espontaneidad, mencionando Helena Hirata<sup>7</sup> que la productividad como efecto de la creatividad es un rasgo masculino, mientras que los puestos ocupados masivamente por personal femenino, no son propicios a la creatividad.

Las cartas clasificadas son enviadas a primera hora del día a los Centros de distribución domiciliaria (CDD) donde se concentran los carteros o distribuidores de un partido. Este sector advierte la particularidad de emplear únicamente personal de género masculino. El puesto de cartero tiene la particularidad, que sus empleados tienen asignados sus recorridos diarios, no teniendo la obligación de permanecer en su puesto de trabajo una vez terminado el mismo, aun así cuando la jornada de trabajo es de 8 horas. Asimismo este sector tiene la posibilidad de pactar horas extras remuneradas, en detrimento de los otros sectores. El servicio de logística y distribución de productos masivos (Ej. telefonía, compras telefónicas) se concentra en una planta en la localidad de Benavides, donde la composición de la mano de obra es masculina. En este sector como en el de clasificación, el personal masculino removido de sus puestos durante la gestión privada y sin conocimientos técnicos, fue re-ubicado, ejemplo de ello lo constituye los ascensoristas del edificio del Correo Central, cuyo puesto actualmente no existe.

La identidad masculina de los trabajadores como la representación que sus compañeras de otros sectores tienen del puesto, observa la reproducción de ciertas construcciones sociales, producto de la socialización de género, poniendo mayor énfasis en el rasgo de la "fuerza física masculina". Sin embargo esta representación difiere de la postulada por la empresa.

A partir de 1991, como estrategia para mejorar la competencia entre empresas, resaltando la belleza femenina como imagen visible del Correo, en opinión de un dirigente sindical "...haciendo un correo mas lindo...", la gestión empresarial decide incorporar personal femenino en el sector. Esta incorporación, implica una descalificación o no calificación de la actoras, ya que no comporta una definición ecuánime del ejercicio de saberes y habilidades demandadas por el puesto, sino como forma de dominación genérica, donde el hombre conserva la calificación y el conocimiento técnico, mientras que la mujer se ve imposibilitada de aportar el trabajo femenino, relegando este tan solo a un aspecto físico. La incorporación de la mujer en este sector es considerado por el sindicato, como estrategia de inclusión en la esfera productiva, criticando la postura empresarial de

---

<sup>7</sup> Helena Hirata - Relaciones sociales de sexo y división del trabajo, en La división sexual del trabajo, Pág. 57



conllevar un carácter discriminatorio. Las relaciones sociales de género<sup>8</sup> en una primera lectura parecen superadas por el sindicato, y en cierto punto por la empresa, lo que nos lleva a concluir que estas se verifican en el resto de la sociedad civil, al comprobar que si bien las empleadas no presentaban inconvenientes en relación a la carga física requerida para la tarea o los conocimientos técnicos requeridos, el problema para su desempeño, radicaba en que la inseguridad que conlleva el trabajo en la calle (robos, hurtos, amenazas), era maximizado cuando se trataba del género femenino, como forma de desvalorización del trabajo remunerado de las mujeres y de reproducción de ciertas ideologías patriarcales históricas, haciendo más difícil el desempeño de las empleadas, mencionado un dirigente sindical que "...todos los días tenían un problema distinto y no había forma de brindarles seguridad...". Este tipo de desvalorización y descalificación es reconocido por las empleadas, argumentando que las mujeres están más expuestas al robo y agresiones tanto verbales como físicas debido a su condición de género, por parte de la sociedad civil. Esta descalificación del trabajo femenino remunerado, se advierte también en el sector comercial, extendiendo la dominación del género masculino fundado en las relaciones sociales de género, sobre todo en el cliente hombre. Respecto de esto Natalia comenta "...cuando hice relevo de un jefe, un hombre pide hablar con un superior, y cuando le digo que soy yo, me dice que le traiga un hombre, que yo no puedo ser jefe. Y esto nos sucede muchas veces, nos mandan por ejemplo a limpiar la casa porque la mujer no puede trabajar...". El rol genérico de la mujer en la familia es considerado un impedimento por parte del sindicato para el correcto desempeño del puesto, debido a la creación de los trenes postales, donde los empleados recorren grandes extensiones geográficas del país, por largo tiempo clasificando y repartiendo el correo, siendo el desarraigo la característica principal.

### LA ATENCION AL PÚBLICO. UN SECTOR FEMENINO

El Art. 1 del Convenio 111 de la OIT define a la discriminación como cualquier acto de distinción o exclusión que tenga por efecto anular la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. Asimismo sostiene que Trabajo Decente es toda ocupación productiva que se ejerce en condiciones de igualdad y dignidad humana, en condiciones de libertad, seguridad, protección social, remuneración justa, diálogo social, condiciones y medio ambiente de trabajo salubres.

La incorporación de la mujer en el mercado de trabajo viene acompañado de un deterioro de sus condiciones de vida debido a su inserción en el sector servicios e informal, con una

---

<sup>8</sup> Según la definición de Benéria y Roldán, las relaciones de género son relaciones históricas que se plasman en todos los niveles de lo social, y que conllevan una gradación de actividades y rasgos, siendo los relacionados con el género masculino considerados de mayor valor. Asimismo son relaciones específicas que diferencian entre hombres y mujeres mediante un proceso de construcción social que tienen un fundamento material, la división sexual del trabajo, articulada en una red de creencias, actitudes, sentimientos y valores que se definen simultáneamente con otras relaciones, y cuyo desenlace es el acceso asimétrico y estructurado que generan privilegio y dominación masculina y subordinación femenina -en Martha Roldan, "Globalización o mundialización?: teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías del género : una interpretación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autopartista [1960-1990" Pág. 62

desvalorización social del trabajo desempeñado, desprotección social y laboral, desvalorización de las capacidades adquiridas socialmente y salarios inferiores<sup>9</sup>.

Los cambios en los procesos productivos del Correo Oficial han favorecido a la femeneización del sector de atención al público, donde se ponen en juego ciertas competencias femeninas en el trabajo, pero que conllevan a una precarización del empleo desempeñado por estas.

Los rasgos positivos de paciencia, predisposición para escuchar, tendencia a la mejor atención y solución de conflictos del cliente, esmero, son percibidos por las mismas, como las cualidades que la empresa considera como requerimientos tácitos más relevantes para su empleabilidad. Estas actitudes se constituyen como rasgos genéricos predominantes de la mujer, mientras que las calificaciones y conocimientos operativos pueden ser adquiridos mediante la capacitación brindada por la empresa. “...para todo se nos capacita pero la predisposición y la actitud es algo de cada individuo y calculo que si no lo tiene no soportaría este tipo de trabajo” comenta Carla<sup>10</sup>, y agrega “...somos las mujeres elegidas con preferencia ya que algunas cuestiones del manejo interpersonal resultan mas favorables frente a mujeres que a hombres, el publico se predispone diferente frente a una imagen femenina que una masculina y de hecho lo comprobamos a diario en mi sucursal.” Este tipo de características sociales no son valorizadas pero si usufructuadas por la empresa económicamente. Según Mónica Sladogna “La posibilidad de este tipo de reconocimiento requiere de una capacitación profesional que tenga en cuenta las diferencias de género. El riesgo de no ser así es que se perpetúe en una situación de discriminación laboral...”<sup>11</sup> El reconocimiento de estas cualidades, que son percibidas como menos frecuentes en sus pares masculinos, “salvo algunas excepciones”, refleja cierta autoestima hacia el trabajo que realizan, donde el cliente espera ser escuchado, tanto referido al servicio brindado, como en cuestiones de la vida social. Natalia, que vive a dos horas de viaje de ida y dos horas de vuelta cuenta “...no me cuesta levantarme a la mañana para venir a trabajar. Si el trabajo esta bien hecho, le pongo las ganas, sé que trabajo bien, y sé que la gente que me acompaña tiene el mismo criterio que yo para trabajar, entonces me gusta levantarme para venir a trabajar.” Debido a la forma que tienen de expresarse y como resuelven los conflictos, se sienten mejor consideradas para el puesto, tanto por parte de sus compañeros de trabajo, del público, como por el personal superior. Sin embargo, esto último es adjudicado a la cultura de temor impuesta por la empresa. “...como que bajan el tono. Yo supongo que es la misma política de miedo...” comenta Claudia<sup>12</sup>. Las empleadas no exigen una reivindicación de las aptitudes no reconocidas por la empresa como rasgos de polivalencia y adaptación al cambio, debido a que su mayor empleabilidad se desarrolla una vez comenzado el cambio organizacional de la empresa,

---

<sup>9</sup> Mónica G. Sladogna – Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones

<sup>10</sup> Carla es Jefe de III en la sucursal de San Justo, se desempeña en la empresa desde 1997.

<sup>11</sup> Mónica Sladogna - Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones, Pág.328

<sup>12</sup> Claudia es RVS en sucursal Villa Ballester desde 1998, es estudiante universitaria y es madre soltera

que deja a sus pares masculinos, en un contexto de defensa de la relación capital-trabajo, mediante el aprendizaje de nuevas y múltiples tareas. El personal comercial, además de atención al cliente, desarrolla varias tareas administrativas, (caja diaria, remitos, etc.), que son percibidas como formas otorgadas por la empresa para "...despejarte de la ventanilla" (Romina RVS), desconociendo en ellas funciones o calificaciones no reconocidas para el puesto, tanto por la empresa o el CCT, que difieren de la venta o atención al público, implicando una precarización de la tarea efectuada.

Tanto el SITRACYT como las empleadas, mencionan que la empresa ha puesto en práctica durante la gestión privada, medidas discriminatorias en las instancias de selección de personal, respondiendo a la estrategia de cambio de imagen del Correo Oficial basada en la belleza física femenina, empleando a aquellas mujeres que respondieran a ciertos patrones establecidos socialmente de belleza, aun cuando no correspondieran a los requerimientos objetivos del puesto, y retirando a sectores no expuestos al público, al personal femenino que ya se desarrollaba en la empresa y que no coincidiera con dichos patrones estéticos. Respecto de esto Natalia comenta "- Cuando yo ingrese, por ejemplo en San Martín hubo un zonal que puso a todas las rubias porque era la sucursal base, donde iban los grandes clientes, donde mas gente iba, ponía a todas las rubias, y la que no era rubia la tiraban para otro lado, y la que tenía mas de 25 años también...." (Natalia, RVS). O como nos cuenta un dirigente sindical "- A partir del 97 se priorizo mas a la mujer para atención al público, que antes no existía tanto, se utilizo por el tema de la cara bonita, hasta se discrimino con ello. Si eras gorda y fea no podías trabajar, aunque reunieras los requisitos, tenias que ser flaca y linda, rubia y de ojos celestes, porque eso atraía al cliente... Y por más que se quiso hacer sobre el tema el que manejaba las cosas eran ellos." Si bien este tipo de reclutamiento fue superado, el empleo de mujeres en los puestos de atención al cliente, continua siendo preferencial por sobre el de los hombres, debido a las características anteriormente mencionadas.

La relación con sus jefes difiere según la condición de sexo de este. En la percepción de las empleadas, los jefes masculinos exaltan su relación asimétrica con el personal, donde se pone en juego la dominación masculina y subordinación femenina como producto de las relaciones sociales construidas históricamente, como mecanismo de poder y control, donde se impone como el que "manda" sin prestar colaboración en ciertas instancias que presentan dificultades. Sin embargo las jefas femeninas, se encuentran en una relación que si bien asimétrica en cuanto al poder otorgado por la empresa, esta no es percibida como rasgo genérico de dominación. Natalia resalta "- se trabaja mejor con jefes mujeres que con hombres. Porque el jefe hombre quiere hacer de JEFE (exalta la palabra), quiere tomar café y hacer un parte diario que lleva 15 minutos en todo el día, cuando la jefa mujer si se tiene que arremangar para ir a ventanilla lo hace..."

El trabajo con sus compañeros, implica un trato de respeto hacia las empleadas y una actitud de protección, que coincide con las características socialmente adquiridas, de hombre protector, y mujer subordinada y receptora de la protección masculina (“los hombres son muy caballeros y nos mal acostumbran” comenta Romina<sup>13</sup>), mientras que las pares femeninas son percibidas como más competitivas en su relación. Sin embargo en la relación con sus pares y el proceso de trabajo, los hombres, siempre que les es posible, recargan sus tareas sobre las mujeres, llevando a cabo una estrategia defensiva de los rasgos masculinos, en una resistencia a cumplir funciones consideradas del dominio femenino, constituyendo en un discurso privado, una jerarquía de género simbólica. En esta instancia no podemos dejar de mencionar que el personal masculino empleado en las sucursales es muy inferior al personal femenino, representando del 10% al 30%. “Quieren delegar mas en vos. Yo he tenido hombres como jefes y hombres a cargo mío. Y te doy un ejemplo cuando yo hacia relevo había uno que no hacia las cosas porque sabia que yo lo iba a hacer, entonces se tiraba a chanta. Siempre estaba cansado, siempre tenía algo” (Natalia, RVS). La relación con los compañeros de trabajo, esta basada en la confianza tanto entre empleadas como empleados, debido a que el proceso de trabajo requiere la manipulación de dinero, exponiéndose a situaciones de estrés, generados por la atención al público, las presiones de la empresa para cumplir el presupuesto, que hacen difícil la consolidación del grupo de trabajo.

Con la incorporación de nueva tecnología, el personal ingresante comenzó a ser capacitado en el Sistema MOSAI, aunque muchas veces, las sucursales de destino no habían sido automatizadas todavía. Actualmente, se ha verificado que son las propias empleadas las que capacitan al personal que ingresa en dicho sistema, generando un conflicto, al no disponer muchas veces del tiempo necesario para ello, conjugando esta capacitación con la atención al cliente. En sucursales con poco personal se dificulta aun más, debido a la mayor carga de trabajo. Esta medida sobrecarga de tareas a las empleadas, no siendo reconocida por la empresa como una tarea diferente y específica.

La empresa brinda una capacitación en ventas, que es establecida mediante una selección aleatoria a quien será destinada, siendo un representante por cada sucursal. Las empleadas critican esta política aduciendo que, de esta forma y ante una falta de evaluación de desempeño, algunas empleadas y empleados que necesitan de esta capacitación, pierden su oportunidad, en detrimento del personal que no lo requiere. Asimismo esta capacitación consiste en métodos de ventas que no siempre son aplicados, mientras que capacitación en el desarrollo del proceso productivo, que se estima como necesario, no es brindado por la empresa, siendo las empleadas quienes deben hacerse cargo de otorgar este tipo de conocimiento a sus pares, aun a riesgo de una interpretación errónea de las formas de ejecución.

---

<sup>13</sup> Romina es RVS en Sucursal San Justo, ingreso en 1998 y se desempeño en Morón, y Ramos Mejía, cubre el puesto de supervisora, cuando se lo requieren

### *El salario*

La relación entre la remuneración y género da lugar a un conflicto entre salario y la relación capital/trabajo.

En un análisis de la escala salarial se percibe que las diferencias radican en conceptos que no incluyen la condición de género. Esto es reconocido por las propias trabajadoras, donde la problemática salarial se percibe como una instancia de las relaciones del trabajo que debe recomponerse tanto para hombres como mujeres. Durante la gestión privada, se llevo a cabo un proceso de contratación de personal excluido de Convenio Colectivo de Trabajo, así como de exclusión de personal que ya se encontraba desempeñando sus puestos, contra el otorgamiento de ciertos beneficios. Este tipo de medidas, ha implementado una discordancia en la escala salarial, donde personal de un mismo puesto y categoría, percibe cifras muy superiores por sobre el personal contemplado en el convenio. Con la re-estatización del Correo Oficial, ese personal esta llevando a cabo acciones para ser incluidos en el Convenio Colectivo de Trabajo.

Las políticas de gestión llevadas a cabo desde 1998 en adelante, que conllevaron a una rebaja del sueldo básico de hasta doscientos cincuenta pesos en todos los puestos, y que fueron recompuestos a los trabajadores mediante la intervención del sindicato en figuras no remunerativas que representan actualmente un 50% del salario "en negro", congelaron ciertos derechos de los trabajadores contemplados en el CCT 80/93. De esta forma, adicionales como Título por estudios secundario, antigüedad, zonas inhóspitas, pasan a engrosar los recibos del personal que se encontraba desempeñando sus funciones a la fecha de la firma del Acta Acuerdo modificatoria del CCT, mientras que el personal que ingreso posteriormente no percibe dichas cifras. De esta forma una RVS, ingresante en 1998 y anterior a la firma del Acta, con estudio secundario completo, percibe dicho adicional, mientras una ingresante a la empresa, en 1998 pero posterior a la firma, no lo percibe, y aun detentando títulos universitarios o terciarios. Este tipo de política afecta tanto a las empleadas como empleados de todas las categorías, ahondando las brechas salariales entre compañeros de un mismo puesto y categoría. Como cuenta Sonia<sup>14</sup> "Yo no cobro titulo por secundario, contra ni compañera que si lo cobra. Son casi 100 pesos más. Antes era trabajas para el correo y hacías algo por mejorar porque se veía plasmado en el salario eso, ahora no, ahora ni siquiera queremos tomar un cargo porque la diferencia salarial no es significativa."

El congelamiento de las categorías comporta una afectación al salario del personal como a sus posibilidades de progreso. El CCT contempla cada dos años de servicio un ascenso en la categoría, que implica un incremento en el salario. Con su modificación y el estado de crisis impuesto, al personal que pasaba a desempeñarse en puestos de mayor jerarquía, por ejemplo

---

<sup>14</sup> Sonia trabaja en Atención al Cliente en el Correo Central desde el año 2000.

supervisora, no le era reconocida su categoría y puesto, aun pasado el tiempo en el cargo estipulado en el CCT (60 días corridos), sino que cobraba un adicional en concepto de relevo, que llego a extenderse por dos años, y que implicaba un reconocimiento mínimo salarial, en detrimento de la mayor responsabilidad requerida. Actualmente se esta llevando a cabo un proceso de re-categorización del personal y reconocimiento del adicional por antigüedad. Sin embargo las medidas aplicadas comportaron una desmotivación del personal para ejercer sus tareas o solicitar ascensos.

Las empleadas perciben como injusta la brecha salarial que existe dentro del sector, donde los puestos de menor categoría, no están muy lejos de aquellos que requieren mas responsabilidades, ("...un jefe gana lo mismo que un RVS o la diferencia es mínima entre los 3 primeros cargos." Carla, Jefe de III) solidarizándose con el personal de mayor jerarquía en el reclamo. Sin embargo en la comparación con la remuneración de sus pares masculinos, la remuneración no presenta diferencias. Claudia, respecto de la remuneración que percibe y la de su único compañero que se desempeña en la empresa hace varios años, comenta "...si no cambias de puesto, tu categoría se estanca, sería la 4 B, por ejemplo José, un compañero mío, debe tener 30 años en el correo, tiene 60 años y es 4 B, y la única diferencia que hay entre su sueldo y el mío es la antigüedad... realiza el mismo trabajo que yo y nunca cambio su categoría". Como hemos mencionado anteriormente las diferencias dentro de un mismo sector, no radican en la condición de género de los empleados, sino en un conflicto con el modelo de acumulación de la empresa.

Las horas extras son materia de reclamo del sector comercial. Una vez terminada las tareas de atención y cerrada la caja diaria, se vuelcan las cartas en los contenedores que luego son retirados por una camioneta. El personal tiene la obligación de esperar entonces, la entrega de la línea de cartas. Si bien el arribo de la camioneta tiene un horario fijo, este no siempre se cumple. Es así que las empleadas deben quedarse en ocasiones hasta varias horas después de terminada la jornada laboral. Sin embargo a pesar de estar en su lugar de trabajo, estas horas no son reconocidas por la empresa como trabajadas efectivamente. En estas ocasiones las empleadas con carga de familia, no pueden hacerse cargo del cuidado de sus hijos o atención de sus esposos, lo cual no solo las afecta económicamente, sino también en el entorno familiar y afectivo.

La comparación con el sector de los distribuidores (o carteros), puesto masculino y representativo de la actividad, nos permite analizar algunas consideraciones, en materia de equidad salarial y género. El sector comercial percibe un salario muy similar al sector de distribución, excepto en la categoría inicial de las RVS (la diferencia radica en un 12% menos en salario del sector comercial). El cambio en la gestión empresaria, requiere de las empleadas comerciales mayores

calificaciones, y aptitudes que no son contempladas por la empresa<sup>15</sup>, como hemos visto, y que resultan invisibles en el proceso productivo y no constituyen características objetivas reconocidas socialmente. La multifuncionalidad exigida a este sector mayormente femenino, prevé un nivel educacional que supera el secundario completo, debido a las tareas administrativas que se suceden en el sector, y el manejo de dinero. Sin embargo a partir de 1998, esta calificación no es reconocida como constitutiva del CCT, que las distancia de un reconocimiento profesional, del saber-ser como rasgo genérico y del saber-hacer. En este sentido, Claudia cuando comentaba sobre las horas extras menciona: “-No es lógico, trabajé lo que te pagan, y si te pagaran lo que es justo que te paguen, o lo que realmente sirve para el cargo, para la competencia, para los estudios, quizás lo trabajes con gusto, y no los reclames, porque es justo lo que se gana. Mucho tiempo nos sentimos que esto era Mc. Donalds.” En el caso de aquellas empleadas o empleados del sector con formación académica, no perciben un reconocimiento de sus capacidades para desempeñarse en otras áreas, con un plan de desarrollo de carrera, que los desmotiva a continuar con su historia laboral dentro de la empresa.

Las calificaciones exigidas a los carteros no contemplan requisitos de educación formal. Si bien un incentivo al personal, a partir de 1993, lo constituía el Adicional por Título secundario, a fin de que sea el propio trabajador quien se motive a continuar con su educación formal, esto se revierte en 1998 con la modificación del CCT. La característica distinguida de este puesto la constituye la carga física y la inseguridad que conlleva el trabajo en la calle. Esto es referenciado por las mismas empleadas, quienes perciben como no equitativa la retribución salarial dependiendo de la carga de trabajo, reconociendo la fuerza física masculina de los carteros y desvalorando las calificaciones y aptitudes requeridas y no reconocidas en el trabajo intelectual que ellas desarrollan. “-La carga que tiene el caminante es mucho mayor a la nuestra, independientemente de que nosotras manejemos dinero. Pero ellos tienen una carga doble de trabajo y ganan menos. Si a mi me están pagando por un trabajo intelectual, no me parece justo. O sea, a mi me parece que tienen una carga física, están con lluvia con sol en la calle cargando su bolso pesado, y trabajan la mismas horas que yo.” (Romina).

De esta forma en la retribución salarial de un mismo sector, no se evidencian diferencias salariales generizadas, y si como consecuencia de la relación capital/trabajo y acumulación. Sin embargo, analizando un sector mayormente femeneizado y un puesto masculino, el saber-ser como rasgos del género femenino, la polivalencia, el requerimiento de mayor nivel de educación formal, el saber-hacer, la responsabilidad y el stress que generan el manejo de dinero, las horas extras trabajadas, el cumplimiento de las horas de trabajo establecidas (en el caso de los carteros, terminado el reparto tienen la posibilidad de retirarse a sus hogares), no son reconocidas como calificaciones diferenciadoras que se plasmen en la escala salarial, conformando una retribución

---

<sup>15</sup> Capacidad para escuchar, solucionar conflictos, paciencia, simpatía, predisposición, sumisión, obediencia, adaptabilidad al cambio, mayor atención,

justa, y mas aun no son reconocidas como calificaciones diferenciadas por parte de las mismas empleadas, que continúan aceptando la carga física masculina, como rasgo dominante y calificante en los procesos de trabajo. “-Una no se da cuenta que es una misma la que se discrimina” (Natalia RVS)

### *La política de ascenso: el reto de las mujeres.*

En los cargos directivos y jerárquicos la empresa reproduce la segregación ocupacional en razón de género que encuentra sus enclaves en las jerarquías genéricas domésticas<sup>16</sup>. “-La imagen masculina es una costumbre, siempre fue EL GERENTE, EL JEFE...” cuenta Sonia. Durante la gestión privada estos cargos fueron ocupados por hombres, que mantenían una relación de amistad con el grupo SOCMA, o con algún gerente posicionado en cargos altos. Es así que las empleadas perciben a este tipo de cargos como puestos políticos, en donde la mujer no participa. “-En esta empresa en particular lo que se pone en juego es el amiguismo de algún gerente hacia otra persona para que ocupe un cargo de importancia, en general los puestos en esta empresa están mal repartidos, porque hay mucha gente en cargos jerárquicos que no saben trabajar.” comenta Romina. A pesar de referenciar que la mujer esta consiguiendo cada vez ascensos a puestos de mayor jerarquía, donde se empleaban solamente hombres, tal es el caso de las jefes zonales (en una región visitada por ejemplo de siete jefes zonales, tres son mujeres), las empleadas reconocen que la política de la empresa era no mantener personal jerárquico femenino. La explicación a este proceso lo encuentran, reproduciendo el modelo “trabajador adecuado” a la empresa, evaluando el desempeño de las mujeres como inadecuado, debido al rol doméstico y reproductivo, como una forma de autoexclusión. Pero también lo explican como una estrategia de dominación masculina del proceso productivo y conocimiento técnico, donde el poder disciplinador, de gestión, y de conducción, es atribuido al hombre. “-Es un tema de machismo. Como ellos tratan de imponer el miedo, no es lo mismo dirigirte a una mujer que a un hombre.” El ascenso femenino previo a la gestión privada era atribuido a ciertas situaciones de acoso sexual “- Antes si eras mujer para ascender tenías que pasar determinadas situaciones (haciendo énfasis), y si te esmerabas un poquito mas ascendías.” (Alicia<sup>17</sup>, RVS) Sin embargo, la política de ascensos llevada a cabo por la empresa es vertical, generando en los últimos años y paulatinamente, el ascenso marcado de las mujeres a aquellos puestos desempeñados por hombres, donde estos fueron removidos, abandonaron la empresa, o fueron ascendidos de puesto.

### *La representación sindical*

---

velocidad manual, responsabilidad mayor debido al manejo de dinero y hasta belleza física.

<sup>16</sup> En estas el rol masculino es construido socialmente con características de poder, dominación y subordinación del género femenino.

<sup>17</sup> Alicia es RVS en sucursal Liniers desde el año 2001.



La representación sindical dentro del sector comercial presenta características específicas donde intervienen múltiples factores que se conjugan en la participación o responsabilidad que de de ello tienen la empresa, el sindicato y las mismas empleadas.

La estrategia impuesta por la gestión privada, profundizó la crisis de representación del sindicato y sobre todo en torno a la representación femenina. La incorporación de las mujeres en el sector, perteneciente a estratos sociales de clase media con niveles de educación formal alto y baja tasa de afiliación, es comprendida por la búsqueda de fragmentación de la solidaridad e intereses colectivos de los empleados y empleadas, mediante la estrategia de control y disciplinamiento instaurada por la empresa, basada en el temor, que es percibido por el sindicato con mayor influencia en las mujeres que en los hombres, por lo cual estas no se interesan por participar en la vida sindical, comportando formas de autoexclusión, como cuenta un dirigente sindical, " - Parece que con el sistema que impusieron, esta cultura es muy difícil de romper en una mujer, el hombre es más rebelde. La mujer está para esperar, criticar y sentarse", "-Si vos les explicás miran para otro lado, porque creen que el jefe las está mirando. Si esto pasa con un cartero se queda hablando con vos hasta el otro día porque sos del sindicato...", "...no hacen absolutamente nada, son pasivas.". Natalia explica porque la actividad sindical, es menos arraigada en el sector comercial, debido a esta estrategia, y profundizada por la relación entre capital/ trabajo y acumulación, dejándolas en una situación de exposición en el conflicto. "Creo que porque hay más miedo. A la empresa no lo afecta demasiado si para una sucursal, porque se van a otra, y la liga la sucursal que cerró, pero es una mala imagen para nosotros, la gente no se entera si el cartero paro un día, pero sí se entera si no atendés las sucursales.", acrecentada por la "criminalización de la protesta" de parte de la sociedad civil.

La exclusión de personal del convenio colectivo, la reducción considerable del personal empleado, las medidas flexibilizadoras impuestas por la empresa, afectaron el poder de negociación y de la implementación de estrategias ofensivas por parte del sindicato, reduciéndose a un diálogo individual con los trabajadores. "Y esto antes de la privatización de Macri no existía, ibas a una sucursal y todos hombres o mujeres nos conocían. Ahora es todo "tipo na", el cambio generacional" (Dirigente Sindical). Desde esta perspectiva la forma la afiliación al sindicato es analizada no como una búsqueda de identidad colectiva y pertenencia a un colectivo de trabajo, sino como una manera de obtención de servicios y beneficios individuales, o en casos de opresión por parte de la empresa. "Si están afiliados es por conveniencia, no como en la vieja época del sindicato. Ellos no encuentran beneficio en esto. Lo único que pueden encontrar es tranquilidad." (Claudia, RVS). Sin embargo la afiliación o participación de las mujeres al sindicato parecería depender de una relación entre el capital y el trabajo, y que expresa los intereses del género masculino, en la construcción de ciertas características atribuidas a la masculinidad como rasgos dominantes en la relación entre los géneros, como ser, rebeldía, acción en la lucha y defensa de intereses, seguridad, saber técnico del proceso productivo ("nosotros sabemos de cartas, ellos no

saben nada) La fragmentación de los intereses colectivos en universos distintos y que afecta al poder de representación del sindicato es profundizado por la falta de comunicación que existe entre las distintas zonas o sucursales comerciales y por la competencia que generan las políticas basadas en la productividad. Respecto de ello Natalia analiza “- Las sucursales están como fragmentadas. No existe comunicación entre sucursales y entre zonas. Cada sucursal es un mundo distinto y esta compitiendo para ver que cliente corresponde a cada zona. No somos una unidad, porque cada una tiene que llegar a un presupuesto, o porque le queda bien o suma puntos o recibe un aplauso. Pero no se trabaja en unidad. Eso te lo dicen pero no es la realidad.”

Desde la perspectiva de las empleadas, las estrategias sindicales no se acercan a la vida diaria de estas, haciendo eco en un problema comunicacional y de representación del sindicato, que no permite el reconocimiento de las diversas demandas: “mí área es el menos representada...no demuestran ellos interés y poco sabemos de sus actividades.” comenta Claudia, “-Si uno trata de localizar o saber quien es el delegado no lo ubicas porque no sabes... y nadie sabe quien es fulanito, no son visibles, están visibles en determinados momentos, tendrían que estar mas con la gente, o al menos darse a conocer más” Asimismo, diferenciando el concepto de comunicación del concepto de información, las necesidades de información, no son canalizadas por los representantes, así como las actividades llevadas a cabo por el sindicato, si bien existe una prensa sindical, esta no tiene llegada a todos los empleados. La sensación de que no se las informa correctamente y no se las involucra es, mencionado por las empleadas. “-cuando me intereso averiguar algo, tanto recursos humanos, como el sindicato me lo negaron, algo tan sencillo como el CCT, y no me lo quisieron dar. Si ni el propio sindicato no me quiere dar el CCT que es algo que regula nuestros derechos, que puedo esperar del representante.” No observan una representación que las motive a afiliarse, mencionando que suelen no conocer a los delegados gremiales, y no es fácil establecer un acercamiento, debido a que no son “visibles”, aun en los CDD. “Acá no vienen mucho, se interesan más por los sectores mas operativos...” (Alicia). Las empleadas perciben un desinterés por parte del sindicato de extender la representación activa en dicho sector captando nuevos afiliados, y escuchando sus demandas, no quedándose solo en el mero comentario de las actividades llevadas a cabo. “-...no hay delegados fijos, vienen cada tanto y nos cuentan que están haciendo” (Sonia, RVS, CABA). Tanto el sindicato como ellas coinciden en que el numero de personal en las sucursales rara vez supera el numero de 10 personas, nomina de personal mínima, establecida en la Ley de Asociaciones Sindicales para la elección de un representante gremial en el lugar de trabajo. Es así que el representante se desempeña en los Centros de Distribución Domiciliaria (CDD) de cada zona, donde el número de trabajadores es muy superior. Estos delegados deben hacer sus visitas a las sucursales zonales, a fin de escuchar los reclamos e informar al personal, pero debido al reducido numero de personal en cada uno de ellos, suelen no llevarlas a cabo. “-los jerárquicos tienen sus sindicatos, y el resto, el sindicato que tienen los carteros, y como a los que nuclean a carteros les interesa estar

con los carteros y no vienen a buscarnos, porque no somos número. Contra un lugar con 50 tipos que salen a distribuir, contra 3 sucursales que pueden tener 2 recursos para representar se quedan con los 50.” La estrategia del sindicato para revertir esta situación, (“Con la cultura de Macri, si te afilias al sindicato te echo, demuestran muy poco interés, pero ningún interés), no incluye formas de cooptar la participación femenina, sino pareciera que están dirigidas a profundizar dicha situación, como comenta un dirigente gremial “Ellos (los delegados) tendrían que ir a la sucursales para ver que les pasa, que se hace, pero el muchacho que esta cumpliendo esa función de delegado, si va y no le dan bolilla dice para qué. Y después se quejan solas. Y como dice Moria Casán, si querés llorar, llora.” Sin embargo, las propias empleadas no colaboran en recomponer el diálogo con los delegados, mediante la discriminación de sus representantes. Si bien perciben una preferencia del sindicato por la representación de los carteros, también hacen mención a que la identificación de estos con el mismo, es debido a que, al no tener un nivel educacional superior, son mas influenciables y más fácil de “engañar” por las dirigencias sindicales, compartiendo sus políticas y actividades, mientras que el sector comercial estima que detrás de ellas se pone en juego el interés de los propios dirigentes y no la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores, llevandose a cabo una correlacion entre mayor educación escolar, menor participación sindical. Esta representación lleva implícita una cierta discriminación de las empleadas hacia los carteros y los mismos delegados. Respecto de ello Natalia comenta “Sin embargo el área comercial esta más al tanto de las normas y leyes laborales. Hay una discriminación como que el cartero es menos, y yo creo que el sindicato siempre apunto a eso: a la gente que toco el bombo.”, o en palabras de un dirigente sindical “... evidentemente existe la costumbre de decir también ellas, son todos negros los otros, y bueno...”. Claudia cuenta, haciendo referencia a la recomposición del 15% que serán blanqueados (que implica un aproximadamente \$ 100 de lo que perciben “en negro”) y que ella considera no un logro de los sindicatos, sino un derecho de los trabajadores, como ser el adicional no remunerativo otorgado por el Estado que integrará el sueldo básico “... en un momento u otro lo van a subir... era algo que ya estaba previsto y yo lo puedo entender así porque yo tengo niveles de estudio que no los tiene el cartero, para ellos es todo un logro. Que ni tampoco, porque ahora están tomando a chicos que al margen que tengan un secundario completo no son tontos.”. Detrás de esta discriminación y crítica de la estrategia y conducción sindical, pareciera esconderse el reclamo o la necesidad de una representación específica de los sindicatos hacia el sector comercial, reconociendo sus carencias y características particulares. Asimismo se verifica una necesidad de parte del sector de profundizar en el conocimiento del proceso productivo por parte del sindicato y las estrategias empresarias, para comprender las acciones que se deberían llevar a cabo en defensa de los intereses del colectivo. “El sindicato no lleva a cabo ninguna estrategia, creo que deberían visitar a los trabajadores en sus puestos, saber si se respetan los derechos de los obreros, para que la empresa no viole los derechos de todos los asalariados.” (Claudia, RVS)

En un discurso publico, las empleadas aseguran que el sindicato no hace distinción en la estrategias llevadas a cabo en razón de genero, sin embargo existe un discurso privado de las mismas donde la representación sindical, como construcción simbólica e ideológica, es percibida como representante de los intereses masculinos, como género constituido dominante del proceso productivo de la actividad de correos, y que refleja la lucha genérica por el control de dicho proceso. El cambio en la composición de los puestos en razón de género, implicaría entonces un cambio en la forma de representación de las mujeres, otorgándole un reconocimiento público y político como actoras sociales del proceso productivo. “- Es muy machista el sindicato.” (Romina, RVS) “-Si bien esto es muy político la mujer hoy esta ocupando muchos espacios”. “La evolución de los puestos sobre todos en el área comercial, que se volcó a la figura femenina, implica que ellos también tienen que hacer un cambio, y ellos nunca hicieron el cambio.” (Claudia, RVS)

La propuesta llevada a cabo por el sindicato como forma de cooptar la participación femenina en el sindicato, hace algunos años fue la creación de un Departamento de la Mujer, como forma de acercar a la mujer al sindicato, pero esto puede entenderse también como una forma de exclusión y marginación, como “espacios instituyentes de realidades distintas”<sup>18</sup>, “... se creo en un tiempo el departamento de la mujer que no funciono, no hubo una participación, si bien encontraron personas que les interesen...”, “-...no funciono para nada. No atraía ese gancho, el actor no participaba...”. Maria Rigat-Pflaum analiza el funcionamiento ineficaz de estos espacios mediante la no comprensión de las organizaciones de los intereses específicos de las trabajadoras y sindicalistas así como la escasez de recursos de todo orden<sup>19</sup>.

En primera instancia las empleadas consideran como estrategias necesarias a llevar a cabo por el sindicato, aquellas que equilibren la relación capital/trabajo y acumulación, como ser la recomposición salarial de todos los empleados, unificación en los criterios salariales, concesión de los derechos socavados durante la gestión privada, y el reconocimiento de las horas extras en el sector comercial. Pero existen algunas reivindicaciones que consideran estratégicas para la representación de las mujeres. Debido al empleo considerable de mujeres con carga de familia, muchas de las cuales son madres solteras o divorciadas, el cuidado de los hijos es un tema que pesa. La negociación de una cláusula que contemple el cuidado de un hijo enfermo, sin que se deban restar días de vacaciones, o guarderías que permitan el cuidado idóneo de los hijos, es percibido como beneficios a las trabajadoras y que serian un atractivo para la afiliación sindical.

---

<sup>18</sup> Mónica G. Sladogna – Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones

<sup>19</sup> Maria Rigat- Pflaum – Mujeres en los sindicatos: el futuro requiere una estrategia global

Asimismo, cláusulas que contemplen necesidades femeninas, algunas de ellas fueron excluidas del CCT 80/93, como el día femenino también son consideradas por las trabajadoras.

### *Participación de géneros dentro del SITRACYT*

La mano de obra femenina en el correo tiene una participación notoria, que ha crecido en las últimas décadas con el incremento de su ingreso en puestos administrativos y de atención al cliente. Si bien es notorio su participación en la actividad, su alto nivel educativo, la participación activa en el sindicato continua siendo muy limitada, lo cual entraña su escasa, casi nula representación en el nivel directivo del sindicato, así también como de representación gremial, es decir, actualmente, tan solo dos mujeres son delegadas, y cuyo número histórico alcanzo a 10 delegadas, número muy escaso si lo comparamos con los aproximadamente 80 delegados gremiales varones.

Si analizamos las barreras que pueden encontrar las mujeres para su participación activa en el sindicato (según la OIT), podemos tomar en consideración las siguientes:

- \* Responsabilidades familiares: Una mujer activa en un sindicato tiene, habitualmente, una triple carga: responsabilidades familiares, su trabajo y el sindicato
- \* Falta de confianza en sí mismas: Muchas mujeres tienen propensión a pensar que no son tan capaces como los hombres en ciertas áreas relacionadas con las actividades sindicales
- \* "Ignorancia": Ni conocen las reglas del juego ni se les brinda la oportunidad de aprenderlas
- \* Un ambiente sindical masculino: La falsa idea de que el trabajo en un sindicato exige dedicarle las 24 horas del día, implicando a menudo el uso de un lenguaje sexista y escaso interés por los problemas de las mujeres: "cosa de hombres"
- \* Segregación en el empleo: Las mujeres trabajan a menudo bajo la supervisión de hombres, y a veces les resulta difícil representar a los trabajadores en puestos más altos

Pero también se debe tomar en cuenta la relación con el tipo de actividad desempeñada, la situación de las mujeres en el mercado de trabajo, y que características determina dicho mercado para que logren su inserción, características de los sindicatos y las posibilidades que ellos determinan para su participación<sup>20</sup>, actitud de las mismas mujeres frente a los sindicatos la situación de las mujeres en la sociedad, nivel de capacitación. Si bien en la actividad postal se han femeneizado ciertos sectores, la actividad continua generizándose masculina, donde las tareas mas reconocidas y mas representativas son las propias de los caminantes (carteros) sector definido como masculino por las ideologías genéricas adquiridas históricamente, pero que no es

---

<sup>20</sup> Maria Rigat-Pflaum - Mujeres en los sindicatos: el futuro requiere una estrategia global

de un modo potencial excluyente de la participación femenina. “...es como que el sindicato tira mas hacia ese sector. SON CARTEROS, y hay como una cierta discriminación con el resto” (Natalia, RVS)

Las formas de organización, la estructura, la prensa sindical, el tipo de capacitación, el lenguaje, falta de infraestructura (ej. Cuidado de niños, durante la actividad sindical de las mujeres) se presentan como obstáculos para la participación de las mujeres en la vida sindical<sup>21</sup>. El respeto de las características particulares de cada género en el sindicato, permitiría su integración en una acción colectiva unánime. Siguiendo el análisis de Mónica Sladogna, la falta de interés de las mujeres, como respuesta a la pregunta de porque no participan en la vida sindical, y que carga la culpa a estas, esconde una situación de dominación, mediante la cual el propio sindicato no se da lugar a analizar que obstáculos impone para que esto no se revierta. ‘...acá hay delegadas de oficina, pero es como que la mujeres no sienten, no me preguntes porque, porque también hay mujeres como rueda en la CGT, inclusive hay una ley que habla sobre eso, pero es como que no hubiera esas ganas. Pero delegadas si, hay excelentes delegadas.’

Sin embargo, la forma la participación femenina en el sindicato es percibida por las mismas empleadas como propia de los hombres, debido a su larga historia de lucha, donde la mujer no se interesa en la participación sindical, ya que su reconocimiento social en el mercado de trabajo se da en un contexto histórico de fragmentación de la clase trabajadora y de inestabilidad laboral, donde la baja participación en el sindicato es vista por la empresa como una característica preferencial para su empleabilidad. Asimismo la crisis de representación de los dirigentes sindicales, es percibida por las empleadas como un motivo por el cual las mujeres no se interesan por participar en el sindicato. “- Porque las mujeres trabajamos. Los delegados... son mas chantas los hombres, por eso son delegados hombres. Las que trabajan se dedican a trabajar” cuenta Romina.

El mismo sindicato advierte que si bien los canales de participación femenina están abiertos, las mismas se autoexcluyen.

Dentro del mismo sindicato el problema del lenguaje es considerado como una de las formas de exclusión de las mujeres dentro de las esferas de las dirigencias gremiales ‘... era muy duro, para ellas, y eran delegadas que luchaban, discutían adentro del salón, pero era muy duro para ellas... esto es muy personal, pero acá se dicen barbaridades, y era como –Por favor cuidemos el comportamiento por las compañeras-, y peor. Entonces de a poco fueron perdiendo la costumbre, dijeron acá que tengo que hacer.” Este lenguaje diferencial se verifica en el Convenio Colectivo de Trabajo, donde la expresión que se utiliza para denominar al personal involucrado en la

<sup>21</sup> Mónica G. Sladogna – Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones

empresa es "empleado", excepto en la categoría laboral "auxiliar secretaria" constituyendo una figura claramente femenina, y en el artículo 18 (licencias especiales) inc. A donde se refiere a empleado/a. Desde la óptica del sindicato la razón de trabajar en una actividad donde predomina el género masculino, la representación de sus compañeros resultaría difícil, y de la misma manera su elección por parte de estos, como formas de perpetuar el control del género masculino dominante en las relaciones del trabajo. Si bien se han llevado a cabo cursos para delegados gremiales, no ha generado una capacitación sindical de mujeres. Si bien el sindicato adjudica este hecho a que no existe una distinción entre géneros, la capacitación sindical de mujeres es un mecanismo que resulta útil para reforzar su identidad como grupo con especificidades propias y características particulares, que les permitiría su integración al colectivo sindical. Las actividades llevadas a cabo desde el sindicato específicas del género femenino dan cuenta un tipo distinto de formación "...actividades dentro del sindicato, que se yo el sindicato le abrió las puertas a un CGP 4 que ofrecía acá actividades, y si alguna chica quería podía venir, pero no vino nadie, era toda gente de afuera, enseñaban corte y confección y esas cosas...", que pareciera reproducir las estructuras patriarcales y las relaciones de género, social e históricamente construidas.

## CONCLUSIONES

El modelo de acumulación implementado a partir de 1991, implicó al SINDICATO DE TRABAJADORES DE CORREOS Y TELECOMUNICACIONES DE BUENOS AIRES, una crisis de representación, que se vio profundizada a partir de la privatización del CORREO OFICIAL en el año 1997 mediante las políticas empresariales basadas en la flexibilización laboral como estrategia de competencia ante la fragmentación del mercado postal debido a la presencia de numerosos correos privados y que llevaron a deteriorar la calidad del empleo. Exclusión del convenio de un número considerable de personal; ingreso de personal fuera de convenio; estrategia de disciplinamiento, poder y control basado en el temor; reducción de personal; división de la FOECYT en dos federaciones enfrentadas, que restaron presencia al sindicato en la negociación de las Actas Modificatorias del CCT 80/93; reducción salarial; cambio en la mano de obra, con la incorporación de la mujer en el proceso productivo con características de polivalencia y baja sindicalización, son medidas que afectaron sobremanera las estrategias y el poder de representación de los trabajadores del Correo dentro de la empresa, en una representación de intereses individuales, basado en el otorgamiento de ciertos beneficios y servicios sociales. Los mecanismos de control y disciplinamiento que llevaron a la no sindicalización o alejamiento de las esferas sindicales a los trabajadores, basados en el temor, y que es más arraigado en el personal femenino, atenta contra el principio de libertad sindical, componente del concepto de Trabajo Decente, que tiende a reforzar las relaciones sociales de los trabajadores.

Los procesos productivos reconocen una paulatina femeneización de la mano de obra, en una primera instancia, como forma de cambiar la imagen del Correo Oficial (empresa estatal ineficiente), que comportó ciertas instancias de discriminación para el género femenino basada en la belleza física, para luego transformarse en una estrategia de flexibilización tendiente a posicionar a la empresa en el mercado competitivo, resaltando los rasgos de polivalencia y multifuncionalidad, obediencia, disciplina, atención, baja tendencia a la sindicalización, persistencia, tendencia a permanecer más tiempos sentadas y subordinación atribuidos al género femenino, como habilidades naturales, producto de la socialización de géneros. Esta incorporación implicó un mayor requerimiento de conocimientos educativos formales, verificándose con más incidencia en los puestos femeninos, que dejaron de formar parte de los adicionales salariales del CCT a partir de la modificación del año 1998. Sin embargo estos rasgos o competencias, no son reconocidos por la empresa, el sindicato o las mismas empleadas, como calificaciones específicas objetivas. De esta forma, la retribución salarial, en comparación con el puesto de los carteros (puesto masculino), es percibida por las mujeres como inequitativa, debiendo ser superior para estos últimos, resaltando el rasgo masculino de "fuerza física", en detrimento de los rasgos genéricos femeninos anteriormente mencionados, así como las competencias requeridas para el desarrollo del puesto. Asimismo, el conflicto salarial, comporta un conflicto entre la relación capital/trabajo y acumulación, que implica diferencias salariales entre personal de un mismo puesto basado en la aplicación de políticas flexibilizadoras, así como escaso reconocimiento salarial a medida que aumentan las categorías. Esta situación reconoce una precarización del empleo femenino, donde componentes del trabajo decente, como ser retribución justa, condiciones de trabajo salubres, libertad sindical, participación y negociación colectiva, calidad del empleo y no discriminación en el empleo, no se verifican plenamente.

Las estrategias de control, poder y disciplinamiento reproducen la dominación del género masculino, constituida social e históricamente, en tanto los puestos jerárquicos son cubiertos por personal masculino. A pesar de ello, la participación femenina en estos puestos ha ido paulatinamente en aumento, sin embargo, la percepción de las empleadas es que estas lo hacen en un plano simétrico de género, mientras que el personal jerárquico masculino lo lleva a cabo en un plano asimétrico de dominación genérica, donde la mujer es subordinada y el hombre es el que "manda".

El cambio en la composición de género del proceso productivo, reclama un cambio en la forma y estrategias de representación que el SITRACYT tiene de los empleados y empleadas, para garantizar el trabajo decente y la equidad de género.

Si bien la crisis de representación del sindicato se vio afectada por la relación entre capital/trabajo y acumulación, que lo expuso a una estrategia defensiva de los intereses del colectivo laboral, y una búsqueda de re-posicionamiento en el diálogo con los trabajadores, mediante la negociación



individual de ciertos beneficios, la representación del sector comercial, exige del sindicato un reconocimiento público y político de la mujer como actora social del proceso productivo. Aunque el sindicato y las empleadas sostienen que no existe distinción de géneros en la representación que hace de los empleados, en un discurso privado, es percibida simbólicamente e ideológicamente como representante de los intereses masculinos, y como forma de perpetuar en el rol masculino predominante, el conocimiento técnico y el saber-hacer de la actividad.

La participación o afiliación de las mujeres es escasa, pero esta característica difiere según la percepción que de ello tienen ellas y el sindicato, a pesar que ambos coinciden que en cierta medida se debe a la estrategia de control y disciplinamiento basada en el temor impulsada por la empresa. El sindicato adjudica la no participación femenina en las esferas sindicales debido a la autoexclusión, y a una posición sumamente pasiva que no responde a los rasgos genéricos atribuidos al sexo masculino de solidaridad laboral, defensa de intereses y lucha. Sin embargo desde la perspectiva de las empleadas, esta autoexclusión responde a diversas circunstancias, como ser crisis de representación de los dirigentes gremiales, el no reconocimiento de las especificidades y particularidades del puesto y del género, falta de información o comunicación del sindicato con las empleadas, mayor exposición ante la empresa y la sociedad civil en el conflicto que el resto de los puestos, fragmentación del colectivo laboral al conformar unidades de trabajo independientes profundizado por la falta de comunicación empresaria, y sobre todo por la percepción de que el sindicato no las representa considerando su afiliación o participación no importante o necesaria por parte de este.

Dentro del propio sindicato, la participación femenina es escasa debido a la autoexclusión de las mismas empleadas. Sin embargo, el lenguaje empleado, la participación sindical percibida como actividad exclusiva del género masculino, la fragmentación de los intereses colectivos, las estrategias impulsadas por la empresa, así como la crisis de representación de las dirigencias gremiales a partir de la implementación del modelo de acumulación en 1991, constituyen barreras para la participación femenina en las esferas sindicales, que tanto el SITRACYT, la empresa y las propias empleadas deben derribar en un diálogo y negociación conjunta, para establecer políticas eficaces que garanticen la equidad de género y el empleo decente en el Correo Argentino de la República Argentina.

## Anexo 1

PRIVATIZACION DEL CORREO POSTAL ARGENTINO Y SU IMPACTO EN LAS RELACIONES  
LABORALES Y LA REPRESENTACIÓN DEL SITRACYT

El Correo Oficial funciona como empresa estatal a partir de 1974 bajo la denominación de Empresa Nacional de Correos y Telégrafos (ENCOTEL), y mediante la firma del Convenio Colectivo de Trabajo 32/75 con los diversos gremios representantes de la actividad, entre los cuales se encuentra el Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires (SITRACYT), el personal es representado como actividad independiente del Personal Civil de la Nación.

El status de servicio monopólico, concedido mediante la vía legal a la actividad del Correo Oficial, radica en ser una "...organización integrante del patrimonio nacional y como herramienta de comunicación, integración y desarrollo estratégico de todos los puntos y para todos los habitantes del país..." (Decreto 1075/03). Según el artículo Nro. 4 de la Constitución Nacional establece que parte de la renta que produce la empresa de correos corresponde como aporte al tesoro nacional, configurando una actividad monopólica. Tiene cobertura geográfica en 2.300 localidades en todo el país respondiendo al concepto de "Servicio Postal Universal", con 5.400 puntos de venta. En la Provincia de Buenos Aires registra 103 sucursales y 59 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, constituyéndose las zonas con mayor concentración de sucursales. Sin embargo, la fragmentación del mercado postal con la participación de numerosos correos privados, que ha ido incrementándose paulatinamente (la cifra hoy asciende aprox. a 800 prestadores) a partir de 1983 comporta un conflicto de encuadramiento sindical en la actividad. Estas empresas surgieron como concesionarias del correo oficial, monopolizando la recepción y entrega de la correspondencia, que por su actividad, los empleados son representados por Sindicato de Chóferes y Camioneros. A medida que estas concesionarias privadas fueron consolidándose en el mercado postal, surgieron nuevos correos privados, cuyos trabajadores son afiliados a los sindicatos no encuadrados en la actividad postal. Trabajadores y Sindicatos reclaman desde el año 1994 un marco regulatorio de la actividad postal. Se han llevado a cabo audiencias públicas consultivas, pero en el contexto actual esto implicaría importantes despidos de los trabajadores privados. La fragmentación del mercado postal durante este proceso se observa en la participación del Correo Oficial que representa el 41%, mientras que los prestadores postales inscriptos (empresas grandes, medianas, pequeñas y microempresa), representan el 59 %. Asimismo la evolución de la producción postal permite observar que el Correo Oficial pierde espacio, ya que en 1984 el peso de este era del 99%, mientras que en el año 2003 representa solo el 33,47%.

En este contexto, se crea ENCOTESA (Empresa Nacional de Correos y Telégrafos S.A.) en 1992, que perteneciendo al Estado, pasa a depender de un presupuesto directo con autonomía de ejecución, llevándose a cabo una reestructuración en el ámbito laboral con los primeros retiros

voluntarios y despidos de trabajadores, para "limpiar al viejo correo", que es facilitado por el financiamiento del Estado, estableciéndose la firma de un nuevo Convenio Colectivo de Trabajo (80/93-E) por empresa que rige a la actividad, para convertirla en una empresa atractiva para el empresariado. Así, bajo el nombre Empresa Correo Argentino SA, el Correo Oficial es privatizado y otorgado al grupo empresario SOCMA en 1997, implementado políticas propias de la flexibilización laboral. En estas prácticas de la gestión de los Recursos Humanos<sup>22</sup> tienen predominancia las relaciones individuales en el trabajo, en detrimento de la intervención activa del sindicato. Según Georges Spyropoulos, "Tal tendencia va en contra de las normas internacionales establecidas por la OIT"<sup>23</sup>. En tanto que las prácticas de las relaciones laborales<sup>24</sup>, si bien la empresa reconoce al sindicato como interlocutor, contraparte en la negociación y colaborador en ciertas instancias evaluativas, la participación de los empleados es escasa.

En el año 1998, se firma un Acta Acuerdo de Empresa que modifica al CCT 80/93, aun sin anteponer un estado de crisis de empresa. El SITRACYT, adherido a la Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones (FOECYT), registraba una gran presencia dentro de esta debido a la zona de influencia, pero en puja constante por la falta de una conducción adecuada que evitara el deterioro del servicio postal que se estaba llevando a cabo en mercado cada vez mas fragmentado. La Federación se divide, surgiendo en 1996 la Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados (FOECOP) que abarca a sindicatos en todo el territorio nacional, y la cual se adhiere el Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones como componente mayoritario, agrupando a un número importante de trabajadores. Sin embargo esta división, le resto a la FOECOP y en consecuencia al SITRACYT, poder de negociación en la firma del Acta Acuerdo modificatoria del CCT, debido a que este trámite era reservado a la FOECYT como firmante signatario del mismo. En esta instancia el sindicato comienza una actividad de defensa del correo de bandera y de los trabajadores con paros y movilizaciones, al estar en desacuerdo con las modificaciones implementadas, que fueron des-óidos por los gobernantes de turno. Sin embargo se antepone en el año 2000 ante el Ministerio de Trabajo un estado de crisis de empresa estableciéndose el despido de 2500 trabajadores, o una rebaja salarial a nivel de los correos privados como estrategia de competitividad con estos. El SITRACYT pacta un acuerdo de estabilidad laboral por cuatro años, a cambio de una rebaja de \$ 255,00 en los salarios básicos pero otorgando conceptos no remunerativos a fin de que dicha reducción salarial no sea percibida por los empleados (salario en negro que hoy comprende el 50% del salario de los empleados). Si bien la empresa obtuvo un ahorro considerable en materia de obligaciones provisionales y sociales, en el año 2002, se

---

<sup>22</sup>- L. Pries y R. Dombois – Prácticas de Gestión de Recursos Humanos: gama de técnicas tendientes a la utilización, disposición, gratificación y remuneración de la fuerza laboral

<sup>23</sup>- Georges Spyropoulos – Sindicalismo y Sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo, Cáp. II, pág. 85

<sup>24</sup>- L. Pries y R. Dombois -Prácticas de las Relaciones del Trabajo: prácticas reguladoras de la relación entre capital y trabajo en la empresa, objetos legítimos de conflicto y procesos para resolverlo.

impone nueva amenaza de despidos masivos de 3500 trabajadores o 1 año de suspensiones, con nuevas rebajas salariales. En este marco el sindicato lleva a cabo una lucha activa, instalando una carpa frente al edificio del Correo Central, con el apoyo de la opinión pública y de varios diputados. Es así que se establece el 19 de noviembre 2003 la rescisión del contrato de concesión entre el Estado Nacional y la Empresa Correo Argentino SA por el decreto 1075/03 del Poder Ejecutivo de la Nación, por no haberse cumplido con los términos establecidos en el contrato de privatización, conformándose, posterior a una intervención de 180 días destinada a la reorganización de la empresa, la sociedad Correo Oficial de la República Argentina S.A. (CORASA), cuyas acciones son propiedad del Estado Nacional, pero permaneciendo en su condición de empresa de sociedad anónima. En estas instancias el sindicato ha mantenido una posición de lucha y defensa del correo oficial, y con una participación activa en la reorganización del Correo.

Los gremios ( FOECOP, AATRAC y FEJEPROC) nucleados en un Frente Gremial Telepostal, se encuentran entablando un dialogo con el Directorio de CORASA a nivel del Gobierno Nacional dentro del ámbito del Ministerio de Obras y Servicios Públicos, a fin de establecer un acuerdo provisorio en base a la productividad para el periodo abril-diciembre 2005 compuesto de un salario y medio a cobrar en nueve cuotas, formalizando al finalizar el periodo un nuevo convenio colectivo, y una nueva escala salarial que recomponga el 50% del salario no remunerativo que perciben los trabajadores, que restaron aportes al sindicato a partir de que se produjo la quita en el año 2000. En este proceso de recomposición laboral y salarial se discute también el restablecimiento de los beneficios perdidos durante la concesión y la definición de un marco regulatorio de la actividad postal.

La fragmentación del mercado postal, las medidas flexibilizadoras adoptadas por la empresa, que llevaron a una reducción considerable del nivel de empleo, la estrategia de poder y control disciplinador de la mano de obra empleada basada en el temor, la mayor participación de las mujeres en el proceso productivo con baja tasa de sindicalización, la exclusión de gran parte del personal del CCT, así como la división de la FOECYT en dos entidades enfrentadas, que resto la presencia de la FOECOP, y en consecuencia, del SITRACYT en la negociación de las Actas Acuerdo modificatorias del CCT y en defensa de los intereses de los trabajadores, son medidas que afectaron el poder de representación de los trabajadores por parte del Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires dentro de la empresa.

## Anexo 2

LA FLEXIBILIZACION LABORAL Y EL IMPACTO EN LA NEGOCIACION DEL CCT 80/93-E Y EL ACTA ACUERDO DE EMPRESA DEL AÑO 1998

Las materias negociadas en el año '93 y su modificación en 1998 permiten conocer como influyo la flexibilización laboral en la negociación del CCT; para ello se tomarán como referencias al **CCT 80/93** firmado entre FOECYT, AATRA, FEJEPROC y ENCOTESA, y el Acta Acuerdo modificatoria del año 1998 que surge de una negociación descentralizada y no controlada respecto del Convenio Colectivo, y permitió conocer una la negociación "a la baja" de sus cláusulas. Estas modificaciones normativas implican su adaptación a las necesidades que atraviesa la empresa, en tanto a competitividad y productividad, comportando mecanismos flexibilizadores vía el ajuste de la intensificación del trabajo, salariales, y de los incentivos y premios al personal. Esta intensificación en el aumento de trabajo y el rendimiento puede ser analizada como efectos de una explotación de las estrategias defensivas de los empleados por parte de la empresa, en beneficio de la productividad por intermedio de la auto aceleración y de la cooperación de los trabajadores, vinculadas con la frustración y el efecto del miedo. (C. Dejourns, 1980)<sup>25</sup>

El CCT 80/93 firmado por empresa, regula la actividad de ENCOTESA. Si bien el convenio 32/75 abarcaba a todo el personal de la actividad, el CCT 80/93-E comprende a todos los empleados del Territorio Nacional de la Empresa ENCOTESA, exceptuando al personal que ocupe funciones o cargos gerenciales y de conducción superior, como aquellos cuyas tareas sean de alta confidencialidad dentro de la empresa.

El convenio celebrado comporta una negociación por productividad intermedia (acuerdo intermedio), es decir en los incrementos de rendimiento pone en juego factores determinantes que se orientan hacia la búsqueda de formas de flexibilidad interna (flexibilización por lo alto) en lugar de una forma de flexibilidad externa (flexibilización por lo bajo). Según la definición de Llallement, respecto de la *flexibilidad interna* sostiene que la misma tiende a la ruptura de la división del trabajo de tipo taylorista, a la promoción de la expansión de las competencias de los trabajadores y a asumir los niveles de las jerarquías organizacionales. Este tipo de flexibilidad opera sobre la base de cambios en la jornada laboral y/o intensidad del trabajo, modificación en las tareas mediante calificación, polivalencia, trabajo en equipo, etc... La *flexibilidad externa opera sobre la base de las* prácticas de gestión que priorizan contrataciones atípicas y la externalización y subcontratación de actividades para la disminución de los costos de producción y la racionalización de la producción. El concepto de flexibilidad tiene un significado social que implica la búsqueda de una flexibilidad del mercado de trabajo creciente, y un significado técnico, que

implica la necesidad de establecer y diversificar los sistemas de organización de la producción y del trabajo, adaptados a un entorno social, técnico y económico<sup>25</sup>. Centrándose en la flexibilidad interna, el presente convenio introduce el principio de polivalencia y flexibilidad funcional, como forma de adaptación de la mano de obra a las nuevas formas de organización, el cual consiste en una herramienta para la empresa de asignar al trabajador funciones y tareas que le sean diferentes a las propias, para el logro de la mejor productividad, cualquiera sea su nivel o función. Si bien este principio es de aplicación general, es prioritario para las tareas de Atención al Cliente, Comercialización, Recepción, Encadenamiento, Clasificación, Transporte y Distribución. Dentro de las sucursales de atención al cliente, esta polivalencia comporta un cambio tanto en el proceso de trabajo como en la composición de la mano de obra en razón de género, con el reclutamiento preferencial de personal femenino, con requerimientos de conocimientos formales específicos, que permitan el desempeño de múltiples tareas que exceden la atención al público.

La introducción de figuras de contratación promovidas, regulados por la Ley Nacional de Empleo, debilita el poder de negociación del sindicato. El régimen de ingresos establece que las vacantes serán cubiertas por promociones, traslados o nuevos ingresos, y será el más idóneo en el proceso de selección, estando los parientes de empleados en igualdad de condiciones Sin embargo, ciertos puestos, fueron cubiertos por personal que no se correspondían con la característica de idoneidad para el puesto, sino por relaciones de parentesco o amistad “- En esta empresa en particular lo que se pone en juego es el amiguismo de algún gerente hacia otra persona para que ocupe un cargo de importancia, hay mucha gente en cargos jerárquicos que no saben trabajar.” (Alicia) “- tenía un familiar trabajando en el correo y no porque tuviese alguna característica en particular, también entraron otras chicas mas que entraron por tener gente trabajando en el correo.”(Natalia). El Art.6 establece la figura de Permutas en la que sostiene que los trabajadores pueden solicitar permutar entre si sus destinos siempre que revistan la misma categoría y especialidad como forma de movilidad adaptada a la necesidad de los empleados. Sin embargo se ha verificado que este tipo de permutas no siempre responden a las necesidades de los empleados, tal es el caso del personal comercial, sino que en muchas veces estas transferencias no han contemplado horas de viaje, distancia del lugar de origen, entorno familiar y necesidades de estudio. Claudia relatado como la empresa utiliza esta figura como forma de control y de hostigamiento a los empleados “- Los problemas son persecuciones que pasan por no les gusta tu cara, no colaboras entonces comienzan a trasladarte de una sucursal a otra”

En cuanto a las modificaciones que ha sufrido la jornada de trabajo, se establece que los agentes jerarquizados incluidos tendrán una jornada de 45 horas semanales, para el resto de las

---

<sup>25</sup> -. Dejours, 1980- Vecú subjectif du chômage et organisation du travail, “La maladie du chômage”

<sup>26</sup> - Georges Spyrouopoulos- Sindicalismo y sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo

categorías será de 36 horas semanales, mientras que las categorías profesionales verifican modificaciones, con 30 minutos al promediar la jornada para el refrigerio, que se amplían a 45 minutos cuando el turno sea nocturno. La cláusula contempla que por razones operativas, la empresa puede ampliar la jornada de trabajo a 42 horas semanales reconociendo al trabajador un 20% del salario básico de su categoría. Esta norma, no solo afecta la jornada de trabajo de los empleados, sino también a la remuneración que le correspondería percibir. Sin embargo dentro de la jornada de trabajo las modificaciones sufridas en cláusulas de Licencia Anual Ordinaria son una de las negociaciones mas flexibilizadoras al presente convenio por parte del Acta Acuerdo firmada en 1998 que establece una reducción de las mismas en detrimento de los trabajadores. Esto se verifica en aquellos empleados con más de 5 años en la empresa, quienes tendrán de uno a cinco días menos de licencia según los años de desempeño. El personal que se desempeñaba en la empresa hasta la firma del Acta, obtiene una compensación económica complementaria por la cantidad de días que les hubiese correspondido. Asimismo se establece que podrán ser otorgadas en cualquier periodo del año debido a las características de la actividad, con una notificación previa de 30 y no 60 días de antelación, pero respetando el periodo de vacaciones cada 3 años entre el 1/01 y 31/03. La empresa podrá fraccionar las vacaciones, siempre que no fueran inferiores a 7 días corridos. Estas licencias serán reguladas por las disposiciones de la LCT, a partir de la firma del Acta Acuerdo.

Las cláusulas **salariales** comprenden un salario básico y adicionales, donde se verifica que la empresa reduce considerablemente sus costos salariales, y entre los cuales se contempla:

Premio estímulo por asistencia de hasta un máximo del 15% del salario básico, que reviste un carácter disciplinador. La forma y porcentaje de este adicional es modificado por Acta Acuerdo, estableciéndose el 5% del salario básico si el trabajador registra asistencia perfecta o no tenga mas de 3 llegadas tardes de no mas de 5 minutos cada una.

Retribución por Título y Sobreasignación por Título Universitario. El Acta Acuerdo deja sin efecto la Sobreasignación por Título Universitario, y solo reconoce abonar a aquellos empleados que se encuentren hasta la firma de dicha Acta desempeñando sus funciones en la empresa la Retribución por Título, siempre que se trate de enseñanza media oficialmente reconocida y que fuese exigida para el desempeño de las funciones.

Adicional Auxiliar Secretarias, es notable que este inciso solo se refiere al sexo femenino y no masculino. Este adicional sufre una modificación en 1998 en donde se establece que se abonara exclusivamente a aquellas que estén comprendidas en el CCT, y que cumplan en forma efectiva sus tareas.

Adicional por antigüedad, el Acta Acuerdo deja sin efecto el cobro del mismo a aquellos empleados que ingresen a la empresa hasta que cumplan los dos años de antigüedad. Quienes estén empleados dicho adicional se mantendrá como suma fija mensual por el termino de dos

años independiente de la antigüedad que revista durante dicho plazo. Sin embargo esta cláusula no se aplicó durante la gestión privada, en detrimento de los trabajadores.

Adicional por zonas bonificadas: inhóspita o desfavorable. El Acta Acuerdo establece que no se abonará al personal ingresante, reemplazándose por los montos establecidos en la legislación nacional vigente.

Existen cláusulas salariales vinculadas a los índices de productividad (art. 38), ya que la composición de la remuneración de los trabajadores además, incorpora la figura Premio por productividad que consiste en una gratificación por la evaluación individual y/o colectivo de la eficiencia productiva; esta también actúa como disciplinador de la fuerza de trabajo, generando un aumento en la competitividad horizontal, individualizando sus intereses y fragmentando sus condiciones de vida. Sin embargo en entrevista con un dirigente del sindicato, este negó que en el convenio colectivo figurase cláusula alguna vinculada a la productividad “- No, ¿productividad? No, te puedo asegurar que de productividad acá no hay nada, eso será de OCA, OCASA. En este convenio no se dice nada.” Recientemente se ha establecido un acuerdo provisorio en base a la productividad para el período abril-diciembre 2005, en concepto de distribución de utilidades del ejercicio 2004 de suma equivalente a un sueldo y medio bruto vigente al mes de marzo 2005. Estas formas de aumento del tiempo efectivo de trabajo y de reducción de costos salariales (ya sea por la instauración de premios por asistencia o por producción o por nuevas formas de contratación) expresan estrategias de intensificación del trabajo y/o de eliminación de tiempos muertos<sup>27</sup>.

Respecto de la capacitación, esta destinada a elevar los niveles de productividad, mediante la capacitación técnica del personal, gozando de este derecho todos los empleados de la empresa. Sin embargo al incorporarse nueva tecnología la capacitación será brindada a aquellos trabajadores que resulten afectados. Ante una promoción por mérito el convenio establece un período de prueba y una capacitación por un período máximo de 60 días, pero durante el período señalado percibirá una remuneración correspondiente a la categoría de la cual proviene. Esta medida no se lleva a cabo desde la gestión privada, percibiendo los empleados promovidos un adicional en concepto de “relevo” que no implica un cambio de categoría o puesto con el consecuente reconocimiento salarial. “-Antes si yo tenía que hacer un relevo de jefe o tesorero, me representaban 400 pesos más, hoy con la categoría que tengo me representan 30 pesos más.”, “-lo que se congeló fue el tomar el puesto, vos lo único que cobras es el relevo, suponte que se va un jefe, alguien se tenía que hacerse cargo, esa persona cobraba un relevo. Y para conseguir que te den la categoría, tenías que tener una permanencia en el cargo. Hubo gente que estuvo año y medio y no la nombraron”

---

<sup>27</sup> Novick M., Catalano A., Deibe E., Matheu - Relaciones laborales y productividad: actores, acuerdos y flexibilidad



En cuanto a la flexibilización externa, mediante la firma del Acta Acuerdo, la empresa se compromete a informar a los signatarios de la firma en caso de tercerizar determinados servicios. Esta medida afecta a la defensa de los intereses de los trabajadores de correos en tanto que excluye de toda información y posibilidad de negociación a la FOECOP y al SITRACYT, por los términos en el apartado anterior mencionados.

La **representación sindical** dentro de la empresa se llevara a cabo mediante Comisiones Paritarias. Entre ellas, la Comisión Paritaria Permanente de Interpretación y Autocomposición cuya función es interpretar y aplicar los términos de CCT, recomendar cambios del CCT, adoptar medidas para solucionar o prevenir conflictos, tratar los cambios en la organización del trabajo. Asimismo se establece tratar las reclamaciones que pudieran suscitarse de acuerdo a las modalidades establecidas, y lo relacionado con la aplicación del citado convenio. Se crea una Comisión de Interpretación, Evaluación y Encuadramiento de Categorías, que evalúa las tareas y propone a cada trabajador su categoría respectiva. Con las modificaciones ocurridas en el CCT en 1998, estas Comisiones parecieran haber sido desarticuladas o no respetadas por la empresa.

## INDICE DE SIGLAS

AATRAC: Asociación Argentina de Trabajadores de Comunicaciones

CDD: Centro de Distribución Domiciliaria

ENCOTEL: Empresa Nacional de Correos y Telégrafos

ENCOTESA: Empresa Nacional de Correos y Telégrafos S.A

FEJEPROC: Federación del Personal Jerárquico y Profesional de ENCOTEL

FOECOP: Federación de Obreros y Empleados del Correo Oficial y Privados

FOECYT: Federación de Obreros y Empleados de Correos y Telecomunicaciones

OSPEC: Obra Social del Personal de la ENCOTESA y de las Comunicaciones de la Republica Argentina.

RVS: Responsable de Ventas de Servicios

SITRACYT: Sindicato de Trabajadores de Correos y Telecomunicaciones de Buenos Aires

## BIBLIOGRAFÍA

ANTONIO SIDERO – “El negocio postal. La entrega del Correo”

ROLDÁN, MARTHA - “Globalización o mundialización?: teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías del género : una interpretación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autopartista [1960-1990]” - Universidad Nacional de la Patagonia, (Serie Mundo contemporáneo, EUDEBA/ FLACSO, Buenos Aires 2000)

BARRANCOS, DORA – “Inclusión / Exclusión : Historia con mujeres” - (Serie Colección Popular, no. 623 Fondo de Cultura Buenos Aires 2002)

PÉREZ DEL RIÓ, TERESA - “La mujer y el Trabajo”. ( Revista de Trabajo y Seguridad Social, Año 3, Nro. 10 – MITTS, 1996)

PÉREZ DEL RIÓ, TERESA – “El principio de igualdad: No discriminación por razón de sexo en el derecho del Trabajo” ( Madrid, 1984)

NARI, MARCELA – “Mujeres, trabajos y representaciones en la Argentina del siglo XX” (Rev. Trabajo y Seguridad Social, Año 3, Nro. 10 - MITTS, 1996).

RIGAT PFALUM, MARIA – “Equiparación de la mujer en Alemania” (compilación) (Fundación Friedrich Ebert – 1993)

CORREIA, MARIA - “Las relaciones de genero en Argentina” ( Equipo de genero. Región de América Latina y el Caribe - Banco mundial, 1999)

RICHARD ANKER – “Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World” (OIT, Ginebra, 1998)

ENSIGNIA, JAIME Y YÁÑEZ, SONIA - “Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de genero” (Sindicalismo, género y flexibilización en el MERCOSUR y Chile. Inserción laboral femenina). Fundación Friedrich Ebert/CEM. (Santiago,1999).

Naciones Unidas. Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Octubre 1995.

Dirección Gral. De Estadística y Censos. Dirección Gral. De la Mujer. Secretaria de Hacienda y Finanzas. Secretaria de Promoción Social. “Mujeres en Números”

DARIAS GUTIÉRREZ, CELIA – “Sindicalismo y Desigualdades de Genero: La participación de las mujeres en las organizaciones sindicales” ( Mujeres en Red)

ABRAMO, LAIS Y RANGEL, MARTA: "Negociación colectiva y equidad de género en el contexto del MERCOSUR" (2003)

NOVICK, MARTA - "Condiciones de trabajo en América Latina: Tecnología, empleo precario y salud ocupacional" (CLACSO, Buenos Aires, 1987)

GÓMEZ ROJAS, GABRIELA – "La discriminación según el género en el acceso a la autoridad en el lugar de trabajo: un estudio en el área Metropolitana de Buenos Aires"- Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Sociales. (Secretaría de Investigaciones UBA, Bs.As.1998)

MARTÍNEZ, ROSALÍA – "Estructura social y estratificación : reflexiones sobre las desigualdades sociales"" Serie Colección sociedad, cultura y desarrollo (Miño y Dávila Editores Madrid 1999)

OIT - Conferencia Internacional del Trabajo. 91 – "La hora de la igualdad en el trabajo: Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo"" - (Ginebra 2003)

OIT - "El acceso de las mujeres a puestos de dirección: Informe para el debate de la Reunión tripartita sobre el acceso de las mujeres a puestos de dirección" - Programa de Actividades Sectoriales - Ginebra. CH, ed. (Ginebra 1997)

OIT - "Igualdad en el empleo y la ocupación" Ginebra. CH ( Ginebra 1996)

NOVICK, MARTA Y GALLART, MA. ANTONIA. – "Competitividad, redes productivas y competencias laborales". Red Latinoamericana de Educación y Trabajo CIID-CENEP, CINTERFOR. (1997).

NOVICK M., CATALANO A., DEIBE E., MATHEU P. - "Relaciones Laborales y Productividad: Actores, Acuerdos y Flexibilidad" - Rev. Dialógica, vol. 1 n° 1 – (Bs. As. 1996)

TOMADA, CARLOS - "Inversión extranjera y privatizaciones: ¿otras relaciones laborales?"- en Políticas y Relaciones Laborales en la transición democrática Argentina, Arturo Fernández y Raúl H. Bisio compiladores Ed. Lumen Humanitas ( Bs. As. 1999)

BISIO H. RAUL, BATISTINI OSVALDO, MONTES CATÓ JUAN S. - "Transformaciones de la negociación colectiva durante la vigencia de gobiernos constitucionales a partir de 1973"- en Políticas y Relaciones Laborales en la transición democrática Argentina, Arturo Fernández y Raúl H. Bisio compiladores Ed. Lumen Humanitas ( Bs. As. 1999)

FREYTES FREY, ADA C. - "Las relaciones laborales en la actividad sidero-metalúrgica: informalidad y

fragmentación- en Políticas y Relaciones Laborales en la transición democrática Argentina, Arturo Fernández y Raúl H. Bisio compiladores Ed. Lumen Humanitas ( Bs. As. 1999)

BRINKMANN MARIA ELENA - "Las relaciones laborales en el sector telefonico"- en Políticas y Relaciones Laborales en la transición democrática Argentina, Arturo Fernández y Raúl H. Bisio compiladores Ed. Lumen Humanitas ( Bs. As. 1999)

SPYROPOULOS GEORGES - "Sindicalismo y Sociedad. Problemas actuales del sindicalismo en el mundo"- Ed. Humanitas (Bs. As. 1991)

HIRATA HELENA, KERGOAT DANIELE, ZYLBERBERG-HOCQUARD (colaboradora)- "La division sexual del trabajo. Permanencia y Cambio" - Asociación Trabajo y Sociedad (Bs. As. 1997)

COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES – Informe anual del mercado postal año 1997 – Colección Temas de Servicios Postales

COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES – Informe anual del mercado postal año 1998 – Colección Temas de Servicios Postales

COMISION NACIONAL DE COMUNICACIONES – Informe anual del mercado postal año 2003 – Colección Temas de Servicios Postales

ISORNI MARIA EMILIA, LEIVA SARIFE ABDALA - ""Las mujeres profesionales en el mercado de trabajo. Un estudio de caso" - INDES – Consejo de Ciencia y Técnica – Universidad de Santiago del Estero

MONICA G. SLADOGNA – "Participación sindical de mujeres: algunas puntualizaciones" - en Desafíos para el sindicalismo en la Argentina – Omar Moreno comps. - Fundación Fundación Friedrich Ebert/Legasa

RIGAT PFLAUM, MARIA - "Mujeres en los sindicatos: el futuro requiere una estrategia global" - en Desafíos para el sindicalismo en la Argentina – Omar Moreno comps. - Fundación Fundación Friedrich Ebert/Legasa

DEJOURS C. – Vecú subjectif du chômage et organisation du travail, "La maladie du chômage", Communication aux 25 Jornadas de la Salud Mental, Paris, 1980

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 80/93

ACTA ACUERDO DE EMPRESA AÑO 1998

REVISTA EL TELEPOSTAL – Septiembre/ Octubre 1984 (Buenos Aires)