

La división genérico-sexual del trabajo en las empresas autogestionadas por sus trabajadores y trabajadoras en Argentina: ¿cambio o continuidad?

Melina Perbellini*

CIET-UNR-UNER
melinaperbellini@gmail.com

Recibido: 18.06.18

Aceptado: 30.08.18

Resumen: En este artículo nos proponemos problematizar la división genérico-sexual del trabajo que se da en las empresas autogestionadas -recuperadas- por sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de repensar el rol de la mujeres en los procesos de recuperación y la redefinición de sus relaciones en la construcción de un modelo autogestivo. El contexto de socialización de la salarización tradicional de las y los trabajadores es el mismo en el cual se constituyeron los contenidos de masculinidad y femineidad propios de la sociedad patriarcal. Esto no implica que en las empresas recuperadas no existan modificaciones respecto de este tipo de división del trabajo. Sin embargo, no parecen desarrollarse sin costos por parte de las y los trabajadores involucrados, generando situaciones de tensión, que en algunos casos se constituyen en obstáculos directos para el desarrollo de la producción. La presente investigación se ha llevado a cabo mediante el estudio de casos con un abordaje metodológico de tipo cualitativo. Seleccionamos dos casos de estudio ubicados en el área del

* Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET), Facultad de Ciencia Política y RRII, Universidad Nacional de Rosario. Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de Entre Ríos.

Gran Rosario (Santa Fe, Argentina): una empresa recuperada cristalera artesanal y una empresa recuperada láctea productora de manteca y crema de leche.

Palabras clave: División genérico-sexual del trabajo; trabajadores y trabajadoras; empresas recuperadas

Resumo: Neste artigo nos propomos analisar a divisão sexual do trabalho em empresas recuperadas por trabalhadores y trabajadoras. Tem como objetivo central analisar o papel das mulheres em processos de recuperação e uma redefinição das relações sociais de sexo. O contexto da socialização salarial tradicional é o mesmo em que os conteúdos de masculinidade e feminilidade próprios da sociedade patriarcal foram constituídos. As modificações nesta divisão do trabalho, têm custos para trabalhadores y trabajadoras, e geram tensões internas. Esta investigação foi realizada através do estudo de casos com abordagem qualitativa. Seleccionamos dois estudos de caso do Gran Rosario (Santa Fe – Argentina): uma empresa recuperada de cristal e uma empresa recuperada de laticínios.

Palavras-chave: divisão sexual do trabalho; trabalhadores e trabajadoras; empresas recuperadas

Abstract: In this article we propose to problematize the generic-sexual division of the work that occurs in the self-managed companies -recovered- by their workers, in order to rethink the role of women in the recovery processes and the redefinition of their relationships in the construction of a self-managing model. The context of socialization of the traditional salary of the male and female workers is the same in which masculinity and femininity contents characteristic of the patriarchal society were constituted. This does not imply that in the companies recovered there are no modifications regarding this type of division of labor. However, they do not seem to develop without costs on the part of the workers involved, generating situations of tension, which in some cases constitute direct obstacles to the development of production. The present investigation has been carried out through the study of cases with a methodological approach of qualitative type. We selected two case studies located in the area of the Gran Rosario (Santa Fe, Argentina): a recovered glassware company and a recovered dairy company which produces butter and cream.

Keywords: Generic-sexual division of labor; male and female workers; recovered companies

Introducción

En este artículo nos proponemos problematizar la división genérico-sexual del trabajo que se da en las empresas autogestionadas -recuperadas- por sus trabajadores y trabajadoras, con el objetivo de repensar el rol de la mujeres en los procesos de recuperación y la redefinición de las relaciones entre las y los mismos en la construcción de un modelo autogestivo.

Definimos a las empresas recuperadas como unidades productivas que constituyen un híbrido, en el que se ha modificado la relación capital-trabajo anterior a partir de la creación de formas asociativas y cooperativas, pero que sigue quedando dentro y dependiente del mercado capitalista. A su vez, devienen espacios complejos donde coexisten rasgos de la empresa tradicional -de origen- y, yuxtapuestos a aquellos, los propios de una empresa autogestionada. En ese sentido, a partir de la desaparición de la figura patronal -que imponía el lugar establecido para las y los trabajadores dentro de una organización del trabajo regida por la coacción, la jerarquía de puestos, la subdivisión de tareas y una matriz disciplinaria-, las y los trabajadores deben afrontar nuevas exigencias organizacionales y funcionales, para las cuales cuentan con los elementos y esquemas que han adquirido en su socialización salarial anterior y que han marcado su identidad laboral. Por lo tanto, esos esquemas entran en tensión con los que están adquiriendo en su nueva posición como trabajadores/as autogestionados/as. De este modo, su condición de hibridez -compuesta de los esquemas, rasgos y elementos anteriores y los actuales, yuxtapuestos y en conjunción-, va a configurar a las empresas recuperadas desde una contradicción inherente.

Con una mirada simplista, podríamos inferir que en las empresas recuperadas, debido al traspaso desde una lógica salarial, disciplinaria y por ende patriarcal, hacia una lógica autogestiva, horizontal y democrática de funcionamiento, se debería facilitar la integración y participación de las mujeres en la organización, conduciendo a una ruptura de la división genérico-sexual anterior. Sin embargo, cuando indagamos sobre las transformaciones en la organización del trabajo y la reorganización de las cadenas jerárquicas tradicionales propias de la relación salarial, observamos situaciones de desigualdad en razón de género y de profunda conflictividad entre sus integrantes.

Tengamos en cuenta que el contexto de socialización de la salarización tradicional es el mismo en el que se constituyeron los contenidos de masculinidad y femineidad propios de la sociedad patriarcal. Esto no implica que en las empresas recuperadas no existan modificaciones respecto de este tipo

de división del trabajo. Sin embargo, no parecen desarrollarse sin costos por parte de las y los trabajadores involucrados, generando situaciones de tensión, que en algunos casos se constituyen en obstáculos directos para el desarrollo de la producción. Esto es lo que vamos a analizar en este artículo.

La presente investigación se ha llevado a cabo mediante el estudio de casos con un abordaje metodológico de tipo cualitativo. Para llevar a cabo este análisis, seleccionamos dos casos de estudio ubicados en el área del Gran Rosario (Santa Fe, Argentina): una empresa recuperada cristalera artesanal y una empresa recuperada láctea productora de manteca y crema de leche. Para el abordaje metodológico utilizamos diferentes técnicas de recolección y producción de datos: el relevamiento y análisis de fuentes documentales, la técnica de observación no participante y las entrevistas abiertas y en profundidad a las y los trabajadores de las empresas seleccionadas.

Este estudio pretende contribuir a visibilizar el rol de las mujeres en los procesos de autogestión, desde una perspectiva de género. Tal como plantea Partenio (2013), la mayoría de los estudios sobre empresas recuperadas han omitido analizar la relación entre el sistema de género y el sistema de clases dentro de este tipo de experiencias, desatendiendo las implicancias de las relaciones intra e intergeneráticas en los planteles productivos, dejando de lado el análisis de las vinculaciones entre la división socio-técnica y la división genérico-sexual del trabajo y, omitiendo las implicancias del sistema patriarcal. En todos estos abordajes, además de realizar un análisis impermeable a la composición genérica y sexuada de los elencos productivos y de la estructura organizativa, al mismo tiempo ha permanecido invisible el protagonismo de las mujeres en los mismos.¹

¹ En este punto, es necesario aclarar que hay autoras que se han dedicado a problematizar la relación género y trabajo en las empresas recuperadas. Este es el caso de Partenio (2010, 2013), quien se propuso analizar las dinámicas organizativas, las prácticas, la construcción de relaciones sociales y la redefinición de las formas de poder, entre ellas, las basadas en la diferencia sexual dentro de las empresas recuperadas, al estudiar la posición de las mujeres en la gestión a partir del análisis de los órganos de dirección de la cooperativa y de la recomposición de cadenas de mando que las ubica en puestos estratégicos o periféricos. Otra caso es el de Fernández Álvarez y Partenio (2010), que analizan los tiempos de género, sosteniendo que la participación de las mujeres en este tipo de experiencias requirió desarrollar una ingeniosa habilidad para negociar tiempos frente a las familias. El análisis retoma la perspectiva crítica de los estudios de género sobre las dicotomías entre esfera de la producción/reproducción, el espacio público/privado. Un último

Creemos que es imposible pensar al trabajo autogestionado sin tener en cuenta el papel de las mujeres y todas las temáticas que atraviesan la problemática de género. A lo largo de la historia, con el predominio de la mirada androcéntrica, la participación de las mujeres fue socavada, desconociendo su rol social, económico y político, así como desconociendo o invisibilizando intencionalmente el gran peso de las actividades de reproducción y cuidado² que recae tradicionalmente sobre las mujeres.

La división genérico-sexual del trabajo que caracteriza la distribución de los trabajos productivos y reproductivos está en la base de la persistencia de las desigualdades de género. A pesar de haber progresado en los niveles de actividad en el mercado laboral, las mujeres se encuentran en empleos peor pagados, con menor nivel de protección social y trabajando menos horas que los varones en trabajos remunerados. Este escenario responde a que la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral no se ve compensada con la mayor participación de los varones en las tareas de cuidado. Esta dinámica limita de manera sustantiva su participación y el acceso a mejores opciones (Rodríguez Enríquez, Partenio y Laterra, 2018).

Es por esto, que en este estudio nos proponemos problematizar la división genérico-sexual del trabajo que se da en las empresas autogestionadas, con el objetivo de repensar el rol de la mujeres en los procesos de recuperación y la redefinición de las relaciones entre las y los mismos en la construcción de un modelo autogestivo.

caso es el de Rodríguez Enríquez, Partenio, y Laterra (2018) que analiza las experiencias autogestionadas desde la economía feminista poniendo en el centro el concepto de sostenibilidad de la vida.

² La economía feminista (que se centra en explicar las raíces económicas de la desigualdad de género), toma como eje central la categoría de economía del cuidado (para visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de la sociedad capitalista). El trabajo de cuidado (no remunerado, dentro del hogar) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores/as en condición de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse (esto está totalmente invisibilizado en el análisis económico convencional) (Rodríguez Enríquez, 2015).

La definición de la división genérico-sexual del trabajo

Hasta la industrialización del siglo XIX el mundo de los hombres era el mundo del trabajo, de la producción, del trabajo profesional, del afuera, de lo público. A las mujeres les correspondió la reproducción, el trabajo doméstico, el adentro, lo privado. Valores viriles y del trabajo guardaron una relación de equivalencia: fuerza, responsabilidad, iniciativa, resistencia y saber profesional aplicados en un mundo en que el varón es la medida de todas las cosas (Guiho-Bailly, 1998).

Como indica Murillo (1996), el espacio público es la dimensión de la actividad donde se desarrolla la vida laboral, social y política y que, por lo tanto, merece reconocimiento social y económico y está ligado generalmente al hombre. Por el contrario, el espacio privado es el espacio doméstico, donde la mujer ha quedado asignada socialmente como la responsable organizativa del mismo, así como de velar por la atención y el cuidado de los otros en un conjunto de prácticas materiales e inmateriales.

La industrialización, al transformar el modo de producción, provocó un primer cuestionamiento del orden establecido, una primera interpelación de los valores viriles. Las mujeres “invadieron los talleres”, generando el quiebre de los valores viriles tradicionalmente vinculados con el trabajo. Pero por el sólo hecho de poder ser desempeñadas por mujeres, ciertas tareas y profesiones se devaluaron (Guiho-Bailly, 1998).

6 

Para restablecer la garantía de respeto a los atributos viriles se configuraron distinciones jerárquicas entre profesiones masculinas y femeninas. A los hombres les correspondieron las profesiones de riesgo que conservan los valores viriles tradicionales, el trabajo con materias nobles, los puestos de responsabilidad y de concepción, las tareas variadas y complejas que demandan conocimientos provenientes de formaciones profesionales con derecho a calificación y promoción. A las mujeres, las profesiones relacionadas con la salud, la infancia, la asistencia, la presentación personal, las tareas simples, estáticas, monótonas, repetitivas, que no requieren calificación reconocida como tal, pero que necesitan minucia, paciencia y rapidez. Trabajo que “cualquiera puede hacer”, rutinario, fácil pero cansador, en el que “no hay nada que pensar”, devaluado con respecto a los criterios de virilidad, cerca de las tareas domésticas (Guiho-Bailly, 1998: 116-117).

El acceso de las mujeres a actividades profesionales asalariadas, se hizo en continuidad con las actividades domésticas. La separación espacio-temporal del trabajo-producción y de la familia-reproducción introdujo un nuevo tipo de relación y de división del trabajo entre hombres y mujeres. Los hombres se

definieron por el trabajo y las mujeres -aunque debían trabajar- por las tareas domésticas (Dubar, 2002).

Como bien indican Hirata y Kergoat (1997), la estructuración de la división sexual del trabajo -trabajo asalariado/trabajo doméstico, fabrica-oficina/familia-, apareció simultáneamente con el capitalismo. La relación salarial no hubiera podido establecerse en ausencia del trabajo doméstico. La división del trabajo entre varones y mujeres forma parte de la división social del trabajo. Esta división se vincula con la relación social varones/mujeres, que atraviesa y es atravesada por las demás modalidades de la división social del trabajo. Tal como plantea Roldán (1992), junto a cada división social y técnica del trabajo se imbrica una división genérica o sexual del trabajo.

Hay que tener en cuenta que la noción de división sexual del trabajo es una piedra angular de la economía feminista. Para Pérez Orozco (2014: 171-172), este concepto capta tres cuestiones. En primer lugar, se trata de un reparto sistémico de los trabajos, una distribución de tareas que no es fruto del azar ni de negociaciones individuales, sino de estructuras socioeconómicas y políticas. Segundo, el sexo funciona como criterio para repartir los trabajos: según sea leída/o (y se lea) como mujer o como hombre, a una persona le tocarán unas tareas u otras, y, viceversa, según cuáles sean las tareas que haga se la leerá de una forma u otra. Además, la división sexual del trabajo se acompaña con una división étnica y de clase, ya que el significado mismo de la feminidad/masculinidad no se genera en abstracto, sino en su cruce con otros ejes de jerarquización social. Y, en tercer lugar, en este reparto sistémico según el sexo, se asocian con la feminidad los trabajos que otorgan menor poder socioeconómico, los más invisibles, los trabajos residuales, los cuidados; que son, también, los trabajos que sostienen la vida.

Federici (2013: 37) indica que el trabajo doméstico no sólo se le ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de nuestra psique y personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración. El trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural en vez de ser reconocido como trabajo, ya que estaba destinado a no ser remunerado. El capital tenía que convencernos de que es natural, inevitable e incluso una actividad que te hace sentir plena, para así hacernos aceptar el trabajar sin obtener un salario. O sea, la división sexual del trabajo está construida sobre la diferencia salario-no salario.

El trabajo doméstico es el pilar de la producción capitalista. La disponibilidad de una fuerza de trabajo estable, bien disciplinada, es una condición esencial para la

producción en cualquiera de los estadios del desarrollo capitalista (Federici, 2013).

Para Fraser (2008: 92), el género sirve de principio organizador básico de la estructura económica de la sociedad capitalista. Por un lado, estructura la división entre trabajo retribuido -productivo-, y trabajo no retribuido -reproductivo y doméstico-, asignando a las mujeres la responsabilidad primaria de este último. Por otro lado, el género estructura también la división, dentro del trabajo pagado, entre las ocupaciones de fabricación y profesionales, de salarios altos y predominio masculino, y las ocupaciones de “delantal” y de servicio doméstico, de salarios bajos y predominio femenino. El resultado es una estructura económica que genera formas de injusticia distributiva, específicas de género, incluyendo la explotación basada en el género, la marginación económica y la privación.

Acordamos con Kergoat (1997) cuando dice que es necesario pensar siempre en términos de relación social. Las relaciones sociales de sexo y las relaciones de clases deben pensarse en términos de co-extensividad, de recubrimiento parcial de una por la otra. *“Si se parte de esta idea de co-extensividad, la explotación en el trabajo asalariado y la opresión de sexo son indisociables”* (Hirata, 1997b: 55).

Con la tesis de la co-extensividad de las relaciones de clases y de sexos aparece el concepto de trabajo sexuado, inserto en una red de relaciones intersubjetivas. Existe un lazo entre opresión sexual -y de clase- y explotación económica -y de sexo- que permite re-conceptualizar el trabajo, dinamizarlo a partir de la introducción de una subjetividad que actúa, al mismo tiempo, como sexuada y clasada (Hirata, 1997b: 55).

Kergoat identifica dos esquemas de valores diferentes: uno caracterizado por un sistema de valores binario -bien/mal, varón/mujer, trabajo/vicio, celibato/matrimonio-, donde las mujeres están naturalmente calificadas para los trabajos domésticos y el cuidado de las criaturas, aceptando la división sexual del trabajo asalariado. Este esquema remite a un universo secuencial, binario, marcado por una ideología naturalista que da paso a las resignaciones sociales y a la reproducción de las opresiones. Y un segundo esquema caracterizado por la resistencia a creer en un orden natural e ineluctable de las cosas, sea del trabajo, de la calificación, de la relación capital/trabajo o de las relaciones varones/mujeres. Desde este esquema se tiene una visión del mundo más socializada, donde las relaciones entre los sexos, el trabajo, pueden ser objeto de acciones individuales y colectivas. Para la autora,

“la aceptación de la división sexual del trabajo, legitimada por una visión naturalista de la sociedad, constituye un enorme cerrojo que impide superar las divisiones dentro del grupo obrero y la construcción de la solidaridad” (1997: 26).

Hirata (1997a) considera que toda empresa elabora y aplica su política de gestión y de control de la mano de obra según el sexo de sus asalariados. Los métodos y técnicas más cercanas a las forma tayloristas se aplican mayoritariamente a las mujeres. El trabajo bajo fuerte apremio de tiempo y la realización segmentada y estandarizada es efectuado sobre todo por mujeres. El trabajo manual y repetitivo se atribuye especialmente a las mujeres y el que requiere conocimientos técnicos a los hombres.

Para Hirata (1997b), la creatividad está de manera general asociada al sexo masculino, como lo doméstico lo está al sexo femenino: el monopolio del poder político y de la potencia creadora por parte de los hombres podría considerarse como el fundamento de la permanencia de la división sexual del trabajo.

Con frecuencia las mujeres se encuentran, debido a la dominación de los hombres, confrontadas con la injusticia. Muchas veces las habilidades de las mujeres no son evidentes. No pueden ser aceptadas como saberes profesionales. Esto sucede con la disponibilidad, la atención, la solicitud, la consideración, la compasión, la discreción, el tacto. A esas habilidades Dejours (2012) las llama discretas, ya que aparecen como “naturales”. No se las reconoce como habilidades técnicas o profesionales sino tareas más descalificadas, por ende peor pagas y las menos consideradas.

Como indica Roldán (1992: 87), la generización jerarquizante de los procesos de trabajo se expresa mediante la construcción de las calificaciones. Ocurre una transferencia de calificación entre el ámbito profesional y el doméstico, en particular, en lo que se refiere al trabajo de las mujeres. La calificación requerida en numerosos oficios “femeninos” se asemeja a sus cualidades domésticas: destreza, agilidad, exactitud, disponibilidad, el sentido de organización de las tareas, etc. Estas cualidades son típicas de la relación de servicio. Es así que la “no-calificación profesional” de las mujeres las llevó, en muchos casos, a ocuparse de los empleos de bajo nivel que son la simple prolongación del trabajo doméstico (Barrère-Maurisson, 1998).

La calificación de las mujeres, al no adquirirse por canales institucionales reconocidos, puede ser negada por los empleadores. La calificación masculina también intenta ser negada por la patronal, pero lo específico en el caso de las mujeres es que el no reconocimiento de las calificaciones que se les exige - destreza, minuciosidad, rapidez, etc.- aparecen socialmente legitimadas, puesto

que estas cualidades se consideran innatas y no adquiridas, hechos naturales y no culturales. Las mujeres mismas interiorizan esta banalización de su calificación y desvalorizan su trabajo, puesto que al haber adquirido sus habilidades por fuera de los canales institucionales de calificación, su adquisición les parece individual y no colectiva (Kergoat, 1997: 21).

En una investigación que realizó Hirata (1997b) sobre obreros del vidrio mostró la fuerza de los estereotipos sexuados del trabajo: la virilidad asociada con el trabajo pesado, penoso, sucio, insalubre, a veces peligroso, que requiere coraje y determinación; y la femineidad asociada con el trabajo liviano, fácil, limpio, que exige paciencia y minuciosidad. Las mujeres eran consideradas incompetentes técnicamente. En esta industria, las mujeres ocupan puestos de trabajos periféricos y marginales en el segmento frío del vidrio hueco, y los hombres efectúan, de manera exclusiva, las tareas “nobles” del segmento caliente.

El trabajo tendrá un lugar central en la elaboración de las representaciones sociales de la virilidad y la femineidad, en la construcción de las relaciones sociales de sexo. La relación con el mundo, con el otro, consigo mismo, es profundamente sexuada. Esto conlleva una sexuación de la identidad.

Dubar (2002: 71), va a definir a las identidades sexuadas como las formas identitarias en la esfera de la vida privada, que incluye y desborda la esfera familiar. Son las formas de definirse (y de contarse) en tanto que hombre y mujer, en la vida privada, y en tanto padre, madre, hijo o hija, etc., en la familia. Estas formas son inseparables de las relaciones personales y colectivas entre los sexos (relaciones de poder en cuanto al sexo), que varían históricamente.

Hay que tener en cuenta, indica el autor (Dubar, 2002: 72) que el acceso masivo de las mujeres al trabajo asalariado, al control de la procreación y a la igualdad jurídica con los hombres no ha suprimido las desigualdades entre los géneros ni todas las formas de subordinación de las mujeres, pero ha generado una crisis de los papeles masculinos y femeninos y de transformaciones identitarias importantes.

La cuestión de la identidad es inseparable de la de las relaciones de dominación sexuadas. En tanto permanezcan atadas a las tareas domésticas/de cuidado, no reconocidas económicamente, las mujeres no pueden acceder más que a una identidad de procuración (hija de, mujer de, madre de). Mientras que la identidad masculina se construye alrededor del trabajo productivo y las luchas por su reconocimiento, la identidad femenina no puede acceder más que a formas privadas, privativas, de reconocimiento. La división sociosexuada del

trabajo encierra a la mujer en una situación de doble dependencia, económica e identitaria (Dubar, 2002: 77)

En este sentido, tal como plantea Fraser (2008), el género es una diferenciación social bidimensional. Combina una dimensión similar a la de la clase social, que la sitúa en el ámbito de la redistribución, como dijimos antes, con una dimensión de estatus, que la incluye en el ámbito del reconocimiento. O sea que la reparación de la injusticia de género exige cambiar tanto la estructura económica como el orden de estatus de la sociedad.

De este modo, coincidimos con Pérez Orozco (2014) cuando indica que el género no es ajeno ni previo al sistema económico. Lo que significa ser mujer u hombre no se construye en otro lugar distinto a la economía ni permanece inmutable, sino que se (re)construye también en las interacciones económicas. Las instituciones socioeconómicas no son solo portadoras, sino también reproductoras de género: entidades activas en la actualización constante de las formas de entender lo masculino y lo femenino, el ser mujer y el ser hombre, empezando por crear esa distinción básica: el binarismo de género. A nivel subjetivo, construirse como hombre implica adherirse a una ética productivista y construirse como mujer hacerlo a una ética reaccionaria del cuidado. A nivel material, se traduce en la división sexual del trabajo cristalizada en la familia nuclear como normatividad económica.

El lugar de la mujer en los cargos de gestión en la empresa recuperada láctea

La cooperativa de trabajo láctea³ es una empresa dedicada a la producción de manteca y crema de leche, recuperada por sus trabajadores/as y puesta a producir en el año 2006. Actualmente está integrada por treinta y un trabajadores hombres y cinco trabajadoras mujeres, cuatro ubicadas en el sector administración y de estas cuatro, tres en el mismo sector que en la empresa de origen. Sólo una trabajadora cambió de puesto -de repositora en supermercados en la empresa de origen, al sector administración en la empresa recuperada y

³ Por una cuestión de anonimato no daremos el nombre de la cooperativa. A su vez, los nombres de las y los trabajadores han sido cambiados.

ocupando puestos de gestión en el consejo de administración⁴-. La quinta, hija de un trabajador ya jubilado, entró directamente a la cooperativa en el año 2011. Lo interesante es que por primera vez, desde la fundación de la empresa en la década de 1940, una mujer ocupa un puesto en el sector de producción. En palabras de esta trabajadora:

“Hay cinco mujeres en total, cuatro están en administración, y una que soy yo en producción. Entré hace seis meses. Hago de todo un poco, pero me llamaron para el sector de producción. A veces cuando termino ahí me voy a administración a dar una mano. Los primeros días me sentía medio rara por ser la única mujer en producción, ahora ya estoy bien” (Carolina, 2012).

Que Carolina haya ocupado un puesto en producción, implicó una modificación importante en la tradicional división sexual del trabajo -administración/mujeres - producción/hombres- propia de esta empresa. Sin embargo, cuando preguntamos a los trabajadores varones por este cambio, dejan en claro que si bien hay una mujer en producción, esta *“hace tareas de mujer”*:

“Acá hay puestos para las mujeres distintos. También en producción. Carolina está en producción y está en varios lugares, pero por ejemplo, no levanta una caja, hace tareas de mujer. Acomoda, arma cajitas” (Rodolfo, 2012).

12 

Podemos observar en la cita anterior cómo los estereotipos femeninos/masculinos se reproducen en el área considerada propiamente masculina, imprimiendo también allí una asimetría: en producción la mujer se dedica a los trabajos considerados tranquilos, livianos -*“armar cajitas”*-, pulcros -*“acomodar”*-, propios de las tareas domésticas. Tal como plantea Partenio (2013), en las empresas recuperadas también se pueden registrar modalidades de generización y sexualización de sectores y puestos de trabajo, diferenciando según se trate de *“oficios masculinos”* y *“oficios femeninos”*, que terminan por amarrar la identificación del elenco con valores de masculinidad hegemónica.

Por otro lado, como indicamos antes, es posible identificar en toda organización dos esquemas de valores que se contraponen: uno caracterizado por un sistema de valores binario en el que las mujeres están *“naturalmente”* calificadas para los trabajos domésticos y el cuidado de otros. Y un segundo esquema, caracterizado por la resistencia a creer en un orden natural de las cosas (Kergoat, 1997). En esta cooperativa, podemos observar nítidamente los dos esquemas:

⁴ Síndica en el segundo consejo de administración, presidenta en el tercero, y secretaria en el cuarto.

“El tema de que la mujer trabaje tiene que ver con la historia de cada uno. La mujer tendría que estar en la casa con los chicos, eso es lo normal. Hoy salen a trabajar por necesidad” (Sebastián, 2011).

“Al principio la gente decía, bueno que nos vengan a cebar mates las chicas o que limpien los baños. Hasta que se dieron cuenta que no, que las cosas no eran así, que así como nosotras no tenemos en administración una persona de limpieza, que nosotras nos limpiamos cuando tenemos tiempo, limpiamos nuestras oficinas, limpiamos nuestros sanitarios y demás, para abhacar costos y arreglarnos entre nosotras; también ellos tenían su responsabilidad de tener sus lugares de trabajo limpios. Pero son procesos que llevan tiempo, ¿no?” (Griselda, 2010).

En la primera cita, podemos vislumbrar un modelo anclado en una lógica patriarcal, en la que las mujeres deben ocupar el lugar de esposas, amas de casa, encargadas de la reproducción y cuidado de sus hijos. Tal como dijimos antes, el trabajo doméstico no sólo se ha impuesto a las mujeres, sino que ha sido transformado en un atributo natural de la personalidad femenina, una necesidad interna, una aspiración, proveniente de nuestro carácter de mujeres. El capital, plantea Federici (2013), ha creado una obra maestra a expensas de las mujeres. Mediante la denegación del salario para el trabajo doméstico y su transformación en un acto de amor, ha obtenido, por un lado, una cantidad increíble de trabajo gratuito. Por otro lado, ha disciplinado al trabajador masculino, al hacer que “su” mujer dependa de su trabajo y de su salario, y le ha atrapado en la disciplina laboral.

En cambio, en la segunda cita podemos observar la negación por parte de algunas mujeres a aceptar las desigualdades, oponiéndose al intento de reproducción en la fábrica del modelo patriarcal de las relaciones domésticas-privadas (Crescini y otras, 2013).

La dicotomía entre los dos esquemas dentro de la fábrica, produce conflictos importantes dentro del propio colectivo. Como bien indica Kergoat (1997), la división sexual del trabajo, legitimada por una visión naturalista de la sociedad, constituye un cerrojo que impide superar las divisiones dentro del propio grupo y la construcción de la solidaridad.

No obstante, hay una cuestión importante a resaltar en este proceso. Desde el inicio de la cooperativa, algunos de los roles de gestión fueron ocupados por mujeres. En el primer consejo de administración una mujer ocupó el lugar de secretaria; en el segundo, la síndica era una mujer; en el tercero esa misma socia fue elegida para ser presidenta de la cooperativa y, en el último, ocupa el lugar de secretaria. Esto implica que en una cooperativa con una gran mayoría de

hombres⁵, las mujeres siempre estuvieron representadas -aunque en la mayoría de los consejos en la figura de una misma mujer-. En una entrevista realizada a esta última socia -quien ha ocupado el cargo de síndica, presidenta y secretaria-, nos decía:

“Yo siempre digo en este mundo machista, en esta cooperativa machista, pero es paradójico, porque hay treinta varones y sin embargo me eligieron a mí como presidenta. Tuvo mucho que ver mi rol de síndica, yo estuve un año de síndica y ahí tuve mayor relación con mis compañeros, porque tenía que mediar entre el consejo y mis compañeros, me parece que tuve un buen desempeño con eso para poder lograr después la presidencia” (Marina, 2010).

El lugar de Marina en el consejo de administración, implicó una redefinición importante del lugar tradicionalmente ocupado por la mujer dentro de la empresa. Esta trabajadora pasó a ser la referente, la cara visible de la empresa, la que porta la historia de lucha. O sea, en este caso, la mujer cobra envergadura en el espacio público -un espacio vedado en la tradicional división de funciones propio de la sociedad patriarcal-, entablando negociaciones cotidianas con funcionarios públicos, medios de comunicación, representantes de otras empresas, bancos, organizaciones sociales y políticas, entre otros actores significativos.

14 

Sin embargo, este proceso de constituirse en referente no está libre de conflictos. Marina, en su rol de presidenta, tuvo que esforzarse por romper con los estereotipos presentes en las actitudes que se esperan tengan las mujeres, en relación a las “características femeninas” de sumisión y docilidad:

“Por ahí lo que yo veo que pasa es que están tan acostumbrados a un estereotipo de mujer, una mujer sumisa, que acepta todo lo que ellos dicen, entonces esto de ser presidenta y de salir, yo trato de no ir al choque, pero si tengo algún problema o sé que hay problemas con alguien, me voy directamente y hablo con esa persona, que el problema se resuelva ahí. Entonces, ese rol distinto al que ellos esperan, hace que yo me pueda desenvolver mejor” (Marina, 2010).

Para poder romper con estos estereotipos, Marina, además de ocuparse de todas las tareas que implica la gestión de una cooperativa, tuvo que “demostrar” que era capaz de desempeñarse adecuadamente en otros puestos, en esas tareas que representan los valores viriles tradicionales: la fuerza, la resistencia, la iniciativa, los trabajos riesgosos. En este sentido, nos decía:

⁵ En la cooperativa, las mujeres sólo representan el 13% del total de socios.

“Acá como que siempre tenés que estar demostrando de que se puede, y bueno, esto es el demostrar día a día que se puede. (...). Mirá, yo tengo una relación muy especial con mis compañeros, yo no tengo problemas si tengo que ir a ayudar a distintos sectores, planchada, cremería, mantequería. Estoy aprendiendo un poco de cada cosa en realidad, entonces si tengo que dar una mano en distintos sectores, voy, me remango y los ayudo, entonces esto también hace que se cree un vínculo diferente (...) voy a producción para mostrar que puedo ir y trabajar en producción. Me gustan las tareas de hombres” (Marina, 2010).

En la cita anterior, podemos ver cómo se juega la problemática del reconocimiento desde el sentido dado por Fraser (2008). Como dijimos antes, el género también implica una diferenciación de estatus, codifica patrones culturales de interpretación y evaluación, fundamentales para el orden de estatus en su conjunto. Las mujeres corren el riesgo de la depreciación. El androcentrismo implica un patrón institucionalizado de valor cultural que privilegia los rasgos asociados con la masculinidad, al tiempo que devalúa todo lo codificado “femenino”. Como consecuencia, las mujeres sufren formas específicas de subordinación de estatus, incluyendo las representaciones estereotipadas trivializadoras, cosificadoras y despreciativas; hostilidad y menosprecio en la vida cotidiana; exclusión o marginación en las esferas públicas y negación de los derechos plenos y protecciones equiparables de los ciudadanos. Estos daños son injusticias de reconocimiento.

En síntesis, es posible identificar en esta empresa ciertas modificaciones en el esquema tradicional de la división genérico-sexual del trabajo. Sin embargo, estas incipientes modificaciones entran en conflicto con la reproducción de ciertos roles y funciones, propios de la sociedad patriarcal dentro de la cooperativa. Tengamos en cuenta que el dominio estructural donde operan estas empresas recuperadas, y donde se sigue manifestando su carácter de hibridez, sigue respondiendo a la matriz patriarcal propia de las sociedades capitalistas, lo cual dificulta la progresión y consolidación de estos procesos de cambio.

El oficio como estructurador de las relaciones de género y la inserción de las mujeres en el área de producción en la empresa recuperada cristalera artesanal

La cooperativa cristalera⁶ es una empresa recuperada en el año 2002 y puesta a producir en 2004. Es productora de artículos de cristalería fina elaborados artesanalmente a mano y sopladados a boca. Al igual que en La Barraca, hay una mayoría de trabajadores hombres. De sesenta y tres socias/os, diecisiete son mujeres⁷. La mayoría -ocho- se ubican en el sector de afiladura; cinco en producción; tres en administración y una en depósito. El único sector en el cual no hay mujeres es química y horno.

Es necesario tener en cuenta dos cuestiones que nos van a ayudar a comprender la división genérico-sexual que se da en la cristalería. En primer lugar, la mayoría de las antiguas trabajadoras sigue ocupando el mismo puesto que en la empresa de origen, en el sector afiladura. Y la mayoría de las nuevas trabajadoras ocupa un lugar en producción⁸. En segundo lugar, el oficio va a determinar la división genérico-sexual que se da en esta organización.

El predominio de la jerarquía del oficio en la organización interna de la empresa va a estructurar las relaciones de género internas. El oficio de artesano cristalero, es considerado en el imaginario del colectivo como esencialmente masculino. Esto va a conducir a un trato diferencial hacia la mujer, que es relegada a los ámbitos de menor calificación -en la división técnica- y no otorgándole un lugar en el proceso decisorio -división social-.

En las industrias centradas en el oficio, los trabajos asignados a las mujeres son, en general, simples y sin contenido técnico, en nombre de una construcción social en la cual las mujeres ocupan los cargos de menor calificación por una supuesta incompetencia técnica “naturalmente” femenina. Dentro de la construcción social de la división entre oficios masculinos y femeninos, a los hombres se les atribuyen las tareas que conservan los valores viriles tradicionales, junto a los puestos de responsabilidad, de concepción, las tareas variadas y complejas, y que demandan conocimientos provenientes de

⁶ Por una cuestión de anonimato no daremos el nombre de la cooperativa. A su vez, los nombres de las y los trabajadores han sido cambiados.

⁷ En esta cooperativa, las mujeres representan el 26% del total de socios.

⁸ Las cinco mujeres de producción son “nuevas trabajadoras”.

formaciones profesionales con derecho a calificación. Contrariamente, a las mujeres les atribuyen las profesiones relacionadas a las tareas más simples, estáticas, monótonas, repetitivas, que no requieren calificación reconocida como tal (Guiho-Bailly, 1998).

Como señalamos antes, la división genérica sexual del trabajo implica un reparto sistémico de los trabajos, en el que el sexo funciona como criterio para repartirlos. La femineidad se asocia con los trabajos que otorgan menor poder socioeconómico, los más invisibles, los trabajos residuales, los cuidados (Pérez Orozco, 2014). En este sentido, en la cristalería, las mujeres se dedicaron, desde su fundación en la década de 1950, exclusivamente a las tareas del sector afiladura. Tareas que implican la revisión detallada de los productos, el control de calidad, las tareas de lavado, de tallado, de terminación, consideradas por todo el colectivo, como “esencialmente femeninas”. Son las tareas que Dejours (2012) denomina habilidades discretas, que requieren la atención, la discreción, el tacto y que, por lo tanto, aparecen como “naturales”, no reconociéndolas como habilidades técnicas o profesionales, sino tareas más descalificadas, por ende, peor pagas y no consideradas. En palabras de un trabajador:

“Hay un departamento que es el de terminación de piezas, que nosotros lo llamamos de afiladura, que siempre fue manejado por mujeres. Siempre fue llevado a cabo por mujeres. Y habíamos tenido experiencias de cómo trabajan las mujeres en ese departamento. Sabíamos las responsabilidades, dedicación al trabajo. Son importantes para la terminación de piezas, afilando las copas, mirando los detalles, y para darle ese toque femenino, digamos, en cierta forma al trabajo” (Mauricio, 2012).

Podemos ver en la cita anterior cómo el reconocimiento del oficio considerado femenino pasa por asemejar las tareas con las propiamente domésticas: responsabilidad, disponibilidad, dedicación, exactitud. Como bien indica Barrère-Maurisson (1998), estas cualidades son típicas de la relación de servicio, de la no-calificación profesional. Estas habilidades, al no adquirirse por canales institucionales, no son reconocidas. Son ubicadas en el ámbito de lo “natural”, de los “innato”. Esto conduce a una banalización de la calificación y una desvalorización de su trabajo (Kergoat, 1997).

O sea que dentro de la cooperativa a la estructura de dominación masculina propia de la sociedad patriarcal, se le suma otra estructura de dominación masculina sostenida sobre la autoridad del oficio, creando una doble inequidad en las relaciones sociales de género entre los miembros de un mismo colectivo de trabajo (Dicapua y Perbellini, 2013).

Probablemente, esta división genérico-sexual del trabajo se hubiese reproducido sin cambios en la empresa recuperada si no hubiesen mediado condiciones particulares en el proceso de recuperación, que obligaron a las y los trabajadores a crear una escuela de artesanos vidrieros y cristaleros -para formar a nuevos trabajadores/as en el oficio- abierta a toda la comunidad. En el primer año de funcionamiento de la escuela la mayoría de las y los alumnos fueron mujeres de entre veinte y sesenta años, que luego entraron a trabajar a la cooperativa en el sector donde se habían formado: producción. Esto desató conflictos internos importantes. En palabras de un trabajador, coordinador del sector producción:

“(...) mandaron buena plata para la escuela, pero me trajeron todas mujeres. Yo no desmerezo a las mujeres, porque acá vos ves, hay cuatro o cinco mujeres en el grupo, para 40 personas, cuatro o cinco está bien, más no. Yo no quiero mandar las mujeres al horno. Por un montón de motivos, por los pechos, por un montón de cosas. Entonces la mujer tiene el molde, lleva el archa... pero si yo no tengo los pibes, que son los que empiezan a sacar vidrio, a hacer un colágeno, a soplar, en dos años no tenemos más nada” (Gregorio, 2008).

En el discurso anterior es notable cómo aparecen marcadas las reglas del oficio, un oficio considerado “de varones” tanto por mujeres como por hombres. La incorporación de las mujeres significó un quiebre importante en la reproducción del oficio como “botín de guerra” masculino. Al principio, sus compañeros no recibieron con beneplácito esta situación, y se desataron argumentos que iban desde la “incompetencia técnica” de las mujeres; las “falencias naturales del género”; consideraciones biológicas y fisiológicas acerca de la exposición inconveniente que el físico femenino tendría a las penosas condiciones de trabajo; hasta posiciones paternalistas invocando el cuidado que debían tener para con las compañeras mujeres consideradas “frágiles”, frente a tareas consideradas inapropiadas para el quehacer femenino.

Sin embargo, la obstinación de estas mujeres logró no sólo que permanecieran en estos puestos de trabajo, sino además que desde la cooperativa tuvieran reconocimiento institucional para su desempeño. La inserción en el área es percibida por estas mujeres como un límite que lograron transgredir. En palabras de una de las trabajadoras del área producción:

“Las mujeres trabajan más en la parte de afiladura, no en producción, pero a mí personalmente me gustaba estar en la parte de producción, por lo tanto quedé trabajando aquí. Me gusta y estoy conforme trabajando aquí aunque es agotador” (Mirta, 2012).

Lo notable de esta obstinación y resistencia no fue sólo la confrontación con sus compañeros hombres, sino el quiebre de la resistencia del propio entorno familiar. Dos de las cinco mujeres que actualmente están en producción, tienen más de cincuenta años y nunca habían trabajado fuera del ámbito doméstico. La inserción de estas mujeres en el mundo del trabajo y particularmente en un oficio considerado masculino es percibida por los otros -familia y compañeros de trabajo-, como producto de la “locura”. En palabras de estas dos trabajadoras:

“Uno de mis hijos me dice que estoy loca. Y más de levantarme tan temprano, ya no tenés edad, mami... el calor, no tenés necesidad”(Estela, 2012).

“Los que trabajan con nosotros dicen que nosotras no estamos bien de la cabeza, por eso estamos acá adentro, que hay otros trabajos que son para mujeres” (Mirta, 2012).

En las entrevistas anteriores podemos percibir cómo la “locura” se entrelaza con una representación de lo femenino como frágil y delicado, alejado de las habilidades para este tipo de oficio. A la vez, encierra la idea de una esfera propia de lo femenino, que no es justamente el trabajo fuera de la casa, y mucho menos en el sector de producción (Crescini y otras, 2013). Sin embargo, la inserción de mujeres en la esfera de la producción, a partir de su incorporación en la escuela de artesanos -o sea calificada institucionalmente-, compartiendo el espacio con los “viejos trabajadores”, afectó notablemente el núcleo central de lo que hace que cada uno se reconozca y sea reconocido por los otros como miembro de una comunidad, en este caso una comunidad de oficio -tradicional y masculinizada-. El espacio masculino de la producción es de este modo modificado profundamente, a pesar de los conflictos internos que sigue produciendo.

Conclusiones

En los dos casos de estudio hemos podido constatar ciertas modificaciones de la tradicional división genérico-sexual del trabajo: en la cooperativa láctea a partir de la elección de una mujer como presidenta, en una cooperativa con gran mayoría de hombres y la incorporación de una mujer en el sector producción; en la cooperativa cristallera con la modificación importante que implicó el ingreso de mujeres al sector producción y al aprendizaje de un oficio considerado masculino. Sin embargo, también hemos podido comprobar que el

esquema tradicional de la división genérico-sexual sigue actuando con fuerza dentro de las dos empresas, reproduciendo ciertos roles, funciones y lugares.

En este sentido, en las empresas recuperadas podemos observar dos procesos simultáneos, aunque contradictorios. Por un lado, la constatación de que los procesos de autogestión no implican por sí solos una transformación de las relaciones de género propias de la sociedad patriarcal; a la vez, la identificación de estos espacios como lugares propicios para ensayar ciertas modificaciones importantes de las formas de organización (Partenio, 2013).

No podemos ser ingenuas/os en pensar que hoy las empresas recuperadas han logrado una total transformación de la organización del trabajo propia de la empresa capitalista tradicional. Todavía las y los trabajadores no han podido realizar una mutación que implique una ruptura con la anterior división genérico-sexual del trabajo. Sin embargo, podemos observar indicios que nos dan la pauta que las y los trabajadores, muy lentamente, están transitando hacia un tipo de organización diferente a partir del cuestionamiento de ciertas prácticas anteriores, la lucha contra las mismas formas de dominación internalizadas por años y las constantes invenciones que deben realizar para llevar adelante la producción. En el complejo proceso en que se encuentran involucrados las y los trabajadores de las empresas recuperadas, se van dando indicios de ciertas transformaciones, en las que la cooperación se torna un componente central para ir atenuando las asimetrías.



Bibliografía

- Barrère-Maurisson, M. (1998), *La división familiar del trabajo: la vida doble*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad/PIETTE-CONICET/Lumen/Humanitas.
- Crescini, V., Pérez Barreda, N., Rovetto, F. y Tifni, E. (2013), “Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género” en Dicapua, M., Mascheroni, J. y Perbellini, M. (comps.), *Detrás de la mirilla: trabajo y género en las nuevas formas de asociatividad*, Rosario: Del Revés, 127-158.
- Dejours, C. (2012a), *Trabajo vivo: sexualidad y trabajo*, Tomo I, Buenos Aires: Topía Editorial.
- Dicapua, M. y Perbellini, M. (2013), “La división sexual y el sufrimiento en el trabajo: el caso de las empresas recuperadas”, *Trabajo y Sociedad* (20), 345-353. Disponible en: <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad>
- Dubar, C. (2002), *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*, Barcelona: Bellaterra.

- Federici, S. (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madrid: Traficantes de sueños.
- Fernández Álvarez, M. I. y Partenio, F. (2010), “Empresas recuperadas en argentina: producciones, espacios y tiempos de género” *Tabula Rasa* (12)
- Fraser, N. (2008), “La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, *Revista de Trabajo* 4 (6).
- Guiho-Bailly, M. (1998), “Identidad sexual en el trabajo” en Dessors, D. y Guiho-Bailly, M. (comp.), *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas.
- Hirata, H. (1997a), “División sexual e internacional del trabajo” en Hirata, H. y Kergoat, D., *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /Centro de Estudios de la Mujer/CEIL-PIETTE.
- Hirata, H. (1997b), “Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo” en Hirata, H. y Kergoat, D., *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /Centro de Estudios de la Mujer/CEIL-PIETTE.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997), “Relaciones sociales de sexo y psicopatología del trabajo” en Hirata, H. y Kergoat, D., *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /Centro de Estudios de la Mujer/CEIL-PIETTE.
- Kergoat, D. (1997), “Por una Sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización” en Hirata, H. y Kergoat, D., *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, Buenos Aires: Trabajo y Sociedad /Centro de Estudios de la Mujer/CEIL-PIETTE.
- Murillo, S. (1996), *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.
- Partenio, F. (2010), “Las manos, los saberes, las máquinas. Un análisis sobre la organización del trabajo en los elencos productivos de fábricas recuperadas” en Cross, C. y Berger, M. (comp.), *La producción del trabajo asociativo. Condiciones, experiencias y prácticas en la economía social*, Buenos Aires: CICCUS.
- Partenio, F. (2013), “La generización y sexualización de la gestión colectiva del trabajo: cooperativas, fábricas recuperadas y emprendimientos de la economía social en Argentina desde una mirada latinoamericana”, Ponencia presentada en 2º Consulta Regional “Los vínculos entre la Justicia Económica, Ecológica y de Género en América Latina”. DAWN, Montevideo.
- Pérez Orozco, A. (2014), *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015), “Economía Feminista y Economía del Cuidado: aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad”, *Nueva Sociedad* (256). Disponible en:

<http://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>

Rodríguez Enríquez, C.; Partenio, F. y Lateralra, P. (2018). “Lecturas feministas de la economía y la autogestión” *Revista Autogestión*. Disponible en: <http://autogestionrevista.com.ar/index.php/2018/06/23/lecturas-feministas-de-la-economia-y-la-autogestion/>

Roldán, M. (1992), “La ‘generización’ del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas?”, *Estudios del Trabajo* (3).