

## Grupo 14: género, trabajo y mercado laboral

### **Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género.**

**Crescini, Verónica**

CIET/UNR

verocrescini@hotmail.com

**Molinari, Gabriela**

CIET/UNR

gabimolinari@yahoo.com.ar

**Peréz Barreda, Natalia**

CONICET/CIET/UNR

nataliaperezbarreda@gmail.com

**Rovetto, Florencia**

CONICET/CIET/UNR

florencia.rovetto@gmail.com

**Tifni, Evangelina**

CONICET/CIET/UNR

tifnievangelina@gmail.com

#### **1. Introducción.**

Cuando pensamos en la sociedad hoy no podemos hacerlo sin remitirnos al mundo del trabajo. Tanto una como otro se encuentran en constante cambios de acuerdo a las exigencias del capital y del mercado en cada situación histórica particular. Si tenemos en cuenta que el desarrollo del capitalismo moderno se realizó en base a un modelo de sociedad patriarcal, la aparición de la mujer en la esfera pública se torna clave para entender estas modificaciones.

Es por esto que en la presente ponencia nos proponemos analizar las transformaciones ocurridas en las representaciones de género, principalmente, de las mujeres trabajadoras de tres empresas recuperadas ubicadas en el Sur de la provincia de Santa Fe. Aquí, haremos una indagación sobre los cambios que se sucedieron en las representaciones de las mujeres en torno a sus relaciones con los compañeros/as de trabajo, sus relaciones familiares y otros vínculos interpersonales en distintos ámbitos de la vida cotidiana, en el período de recuperación de las empresas, y especialmente durante la puesta en marcha de la producción bajo la nueva forma de autogestión.

La selección del caso de empresas recuperadas se fundamenta, en primer lugar, por la comprensión de dichas unidades de trabajo como un reflejo manifiesto de las transformaciones ocurridas en los últimos 30 años en el mundo del trabajo debido a que las mismas surgen como consecuencia de la crisis de la relación salarial que caracterizó y caracteriza ese período. En segundo lugar, el análisis de estos casos nos permitirá aproximarnos a un primer diagnóstico acerca de cómo repercutieron los cambios en la forma de organización de la producción y el trabajo en las representaciones de género de las trabajadoras de estas empresas.

Asimismo, debemos aclarar que este trabajo constituye un primer avance del proyecto de investigación del que deriva<sup>1</sup>, en el cual estamos profundizando el estudio de las representaciones de los trabajadores varones en torno a las problemáticas planteadas. En este caso concreto, presentamos el análisis de la construcción de las representaciones en torno al género y al trabajo tomando como unidades de análisis los relatos de las mujeres trabajadoras.

## **2. Principales aportes teóricos sobre el trabajo de las mujeres.**

Algunas de las principales transformaciones sociales que se produjeron en el siglo XX, relacionadas con el protagonismo de las mujeres en la sociedad, fortalecieron un proceso emancipatorio que, aunque muchas veces contradictorio y con logros incipientes, generó y profundizó la adquisición de ciertos derechos fundamentales del colectivo femenino, vedados hasta ese momento.<sup>2</sup>

Si pensamos en el mundo del trabajo debemos tener en cuenta que no es estático ni fijo, si no que se encuentra en constantes cambios y permanentemente adaptación. A su vez, la noción

---

<sup>1</sup> En este trabajo presentamos avances del proyecto de investigación y desarrollo (PID-UNR) “Nuevas identidades y precarización laboral: mujeres y varones redefiniendo sus relaciones de género. Estudio de casos”, radicado en el Centro de Investigaciones y Estudios del Trabajo (CIET) perteneciente a la Facultad de Ciencia Política y Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario (UNR).

<sup>2</sup> Entre los derechos fundamentales destacamos: 1) el derecho de voto, restringido primero a los *pater familiae* que disponían de patrimonios (sufragio censitario), se ha extendido a todos los “ciudadanos”, mujeres y hombres (sufragio universal). (En Argentina el sufragio femenino está vigente desde el año 1947). 2) El acceso a la educación masiva en los distintos niveles de formación. 3) La entrada masiva al mercado laboral y profesional. 4) El control de la reproducción desvincula a la mujer de “lo natural” y le otorga libertad de decisión y deseo, junto con la posibilidad de creación de nuevos modelos familiares. Llegamos así a la formación de nuevos modelos de familia, impensables hace menos de un siglo atrás: familias agregadas, familias monoparentales, o familias de personas del mismo sexo.

de trabajo, no es una categoría universal, ni algo invariante de la naturaleza humana, es “*una categoría antropológica, profundamente histórica*” (Legarreta, 2005:217)<sup>3</sup>.

Las conceptualizaciones sobre el trabajo se afianzan en el siglo XVIII, signadas por la forma histórica del capitalismo naciente, junto con la noción unificada de riqueza, de producción y de clase, para dar lugar, entre otras ramas de la ciencia social, a una disciplina nueva: la economía política.<sup>4</sup>

De esta manera, las nociones de producción y trabajo se refuerzan mutuamente identificándolas en un sentido utilitario de abastecimiento para el consumo de la población en crecimiento y por tanto con la idea de progreso. La concepción de trabajo va a consolidarse durante los siglos XIX y XX sobre el proceso de industrialización y urbanización caracterizado, entre otras cosas, por una fuerte división sexual.

En principio, el concepto trabajo se restringía al de la producción asalariada, haciéndose extensivo al trabajo doméstico a partir de los años sesenta. Este viraje conceptual puso de manifiesto la incapacidad de las teorías tradicionales sobre el trabajo para captar la diversidad y complejidad familiar, así como la articulación entre el trabajo doméstico y el realizado en el mercado (Carrasco, 1994)<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> Paradojalmente, el concepto de trabajo y el verbo trabajar tan difundido en las sociedades occidentales contemporáneas, etimológicamente, proceden de las expresiones latinas: *tripalium* y *tripalare*, que designa a un potro de tres palos que se utilizaba para infringir tortura a los esclavos o malhechores. Al respecto ver: NAREDO, José Manuel (2001), “Configuración y crisis del mito del trabajo”. Revista Archipiélago, n° 48. En esta investigación tomamos como referencia la definición general de trabajo que se encuentra en VV.AA. (1992) “*Trabajo: cualquier actividad realizada por seres humanos, cuya finalidad conocida de antemano sea la satisfacción de necesidades (propias o ajenas). Es una actividad sometida a leyes históricas y sociales, sólo puede existir trabajo dentro de un medio social, y sólo en relación a este medio, tienen sentido la división del trabajo. Cualquier división del trabajo, tiene carácter social*”, Madrid: Instituto de la Mujer y Centro Feminista de Estudios y documentación:

<sup>4</sup> En cuanto a la ubicación histórica de la noción de trabajo como categoría, recordemos los textos de María Ángeles Durán y de Amparo Moreno que hacen referencia a la etimología griega originaria de “economía” (*oikos-nomia*) como la “*gestión del patrimonio o la buena administración de la casa*” (Durán, 2000:9) o “*arte de gobierno de una familia*” (Moreno, 1998:37). La razón productiva surge así, junto con el aparato conceptual de la ciencia económica (Naredo, 2001), que se erige sobre el legado del pensamiento filosófico de la Grecia clásica, las creencias manifestadas por los representantes de la Iglesia a lo largo de la Edad Media y la labor de los primeros científicos en el siglo XVI (García Sainz, 2002) la hacen emerger como noción científica vinculada al nuevo modo de producción bajo la denominación histórica de la Economía Política.

<sup>5</sup> Para Celia Amorós, la división sexual del trabajo, según este esquema básico de reparto de funciones sociales, propia de la industrialización y la modernización que se inician a finales del siglo XIX y se consolida en el siglo XX, determinó que la participación de las mujeres en el trabajo remunerado adquiere connotaciones de “*excepcionalidad*”: “[...] *el sueldo de la mujer tiene así un carácter cualitativo en el que se proyecta como especificidad temporal el hecho de venir definido en función de determinaciones que proceden de la esfera de la reproducción [...] porque, en realidad, en la medida que siempre es un trabajador posible cuando está trabajando, es también cuando está trabajando (y aunque esté trabajando), un parado latente*” (Amorós, 1991:248-249).

Esta conceptualización hace referencia a la distinta posición que ostentan hombres y mujeres en el mercado de trabajo actual<sup>6</sup>. Para algunos, tal distinción no se remonta al principio de los tiempos, sino al contrato social que en el siglo XIX sancionó la separación entre las esferas productiva-pública y reproductiva-doméstica, destinando a los hombres a la primera, y a las mujeres a la segunda (Ramos y Vera, 1996). En ese proceso, las mujeres, como responsables del trabajo doméstico, son caracterizadas por una actividad de no-trabajo y su trabajo remunerado en algo excepcional –y por tanto menos visible- (Camarero, 2006: 20).

A través de esta lógica productivista se institucionalizó una división sexual del trabajo centrada en la oposición producción-reproducción y legitimada institucionalmente por medio de políticas nacionales, legislaciones, prácticas sindicales y la construcción de discursos sociales en torno al trabajo. La consecuencia inmediata de estas tendencias se plasman en la simbolización de la maternidad y la domesticidad como sinónimos de femineidad, a la vez que se consideran *identidades primarias* de las que se derivan diferentes oportunidades y salarios de las mujeres en el mercado laboral (Scott, 1993).<sup>7</sup>

Las estadísticas finales de este proceso de construcción de significaciones sociales reflejan una valoración asimétrica, asignando a los hombres un contenido de trabajo mucho más amplio que a las mujeres.<sup>8</sup>

## **2.1. Transformaciones en el mundo del trabajo.**

Las características más sobresalientes del trabajo actual, donde se enmarca este estudio, están relacionadas con algunas transformaciones sociales producidas en las últimas tres décadas a nivel global con su consecuente repercusión en el mundo laboral a nivel local. Éstas se caracterizan por el reemplazo cada vez mayor de *trabajo vivo* por *trabajo muerto*; la articulación cada vez mayor entre *trabajo material e inmaterial* y su creciente ampliación; y la expansión del *trabajo intelectual*, tanto en las actividades industriales más informatizadas como en el sector servicios y comunicaciones. Como señala Ricardo Antunes, el estado actual

---

<sup>6</sup> A las mujeres se les asignó, en la mayoría de las sociedades, aquellos roles relacionados con la maternidad y el cuidado de la prole, dejando a los hombres la esfera pública, los papeles de representación política y el mundo del trabajo remunerado (Gallego, 2002:55).

<sup>7</sup> Al respecto de esta temática, las historiadoras feministas han contribuido notablemente a develar la lógica con la que se articulan en las sociedades históricas los diferentes modelos de desarrollo industrial, los regímenes demográficos y el sistema social de género.

<sup>8</sup> Con la asignación del *salario familiar* se consolida la figura de “ama de casa” y se establecen las bases espacio-temporales determinadas por una clara división sexual que, a principios del siglo XX, será reforzada por el movimiento urbanista moderno. Al respecto ver las importantes aportaciones de Pilar Pérez Fuentes (1995), Cristina García Sainz (1999) y Cristina Borderías (2001).

del capitalismo, “*necesita cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas de trabajo parcial o part-time, ‘tercerizados’, que son, en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista*” (Antunes, 2003:14).

En Argentina muchas de las transformaciones en el mundo del trabajo tienen un punto de inflexión a partir del golpe de Estado de 1976 –profundizándose en la década de los noventa– cuando se aplican discrecionalmente políticas de corte neo-liberal que afectan las relaciones laborales y acentúan situaciones de desprotección legal. Como consecuencia de esto se produce una retracción de los principales derechos en el mundo del trabajo.

A partir de las leyes de flexibilización laboral, las trabajadoras y trabajadores son precarizados, flexibilizados al servicio del desarrollo del capital, se desregulan las relaciones laborales, sobre todo en términos socioeconómicos. La inestabilidad, la precarización, la flexibilización, los trabajos parciales, las bajas remuneraciones, los contratos basura son las características más sobresalientes del mundo del trabajo hoy. Estas dejan de ser rasgos individuales para convertirse en problemáticas colectivas.

A su vez, como resultado –entre otros factores– del avance tecnológico y la aparición de tecnologías sustituyentes de mano de obra, se produce la expulsión de grandes masas de trabajadores y trabajadoras que luego no serán re-absorbidos por el capital, incrementando así los niveles de desocupación, convirtiéndola en un problema estructural. A su vez, estas nuevas tecnologías, generan cambios en las formas de gestión y organización del trabajo, lo que conlleva a la demanda de nuevos tipos de trabajadores. La ecuación pasa a configurar un mundo con menos trabajadores/as pero con mayor calificación, además el capital puede, gracias a las transformaciones tecnológicas, demandar un perfil diferente de trabajador al de la etapa fordista. Aquel ‘viejo’ trabajador, con experiencia en la acción colectiva y la lucha sindical ya no será aceptado por el capital. En cambio, se priorizará a un ‘nuevo’ tipo de trabajador/a; que, está encarnado en jóvenes con mayor capacidad de adaptación a las demandas del capital, flexibles e intermitentes y sin experiencia sindical ni participación en la vida socio-política.

Ya no se tratará de una clase obrera homogénea integrada, fundamentalmente, por obrero/as asalariado/as industriales sino que esta noción se complejiza. Sobre este punto, coincidimos con Antunes, en llamarla ‘*la-clase-que-vive-del-trabajo*’ que incluye al conjunto de personas que vende, o potencialmente pueden vender, su fuerza de trabajo en el mercado. *La-clase-que-vive-del-trabajo* es más fragmentada y multifascetada que la anterior. Por un lado,

quedarán los trabajadores protegidos y por otro, los precarizados. Dentro de este segundo grupo se ubican, sobre todo, las mujeres, los jóvenes, los inmigrantes sin calificación y/o personas de edad avanzada que no pueden adaptarse a las nuevas condiciones. Para Robert Castel, estos colectivos forman parte de lo que se denomina el ‘cuarto mundo’, que, a su vez, está incluido en los otros tres mundos anteriores. *“Hablar de cuarto mundo era una manera de decir que ‘esa gente’ no estaba hecha de la misma madera que los asalariados. Pero hasta 1970 este fenómeno no se advertía claramente”* (Castel, 1997: 374).

## **2.2. La división sexual del trabajo y la feminización del mundo laboral.**

Ciertamente, en los últimos treinta años, también se produjo una importante incorporación masiva de las mujeres en la esfera pública y en la mayoría de los sectores laborales. Esta transformación tuvo lugar hasta tal punto que hoy es posible hablar de la feminización del trabajo. Esta incorporación creciente de la mano de obra femenina no fue ni es armónica y con iguales condiciones a los trabajadores hombres.

A su vez, como señala Helena Hirata, en la actualidad, podemos ver una doble tendencia de la mano de obra femenina. En un extremo encontramos a mujeres profesionales, altamente calificadas (ingenieras, abogadas, médicas, etc.) con salarios relativamente altos en el conjunto de la mano de obra femenina. En el otro, a mujeres de ‘baja calificación’ con bajísimos salarios y sin reconocimiento social. Estos grupos se encuentran articulados ya que paradójicamente, unas -muchas veces- necesitan de los servicios prestados por otras para poder ascender socialmente (Hirata, 2001). Esto lo podemos ver, por ejemplo, en los casos en que las mujeres trabajan en la esfera pública y contratan servicios a otras mujeres para que realicen tareas en el ámbito doméstico.

Por lo general, la inserción femenina se aprecia en puestos de trabajos *part-time*, precarizados, informales y desregulados. O sea, trabajos inestables, mal pagos, sin posibilidades de carrera, formación y/o promoción. Cuanto menor es la duración de la jornada de trabajo encontramos más mujeres trabajando en esos puestos. Hablar de trabajo de medio tiempo o parcial es hablar, en general, de trabajo femenino. Esto no sólo sucede porque las remuneraciones recibidas son menores sino porque el capital, para poder reproducirse, necesita mantener el trabajo de las mujeres en la esfera reproductiva: *“sería imposible para el capital realizar su ciclo productivo, sin el trabajo femenino realizado en la esfera reproductiva”* (Mazzei Nogueira, 2006).

Esta precarización de la mano de obra femenina es posible ya que existe una legitimación social (Hirata citada por Mazzei Nogueira, 2006) por medio de la cual, se ofrecen estos puestos de trabajo de tiempo parcial alegando que el desarrollo profesional no se hará en detrimento de la familia sino contribuyendo a su desarrollo y mantenimiento. De esta forma, se concibe tanto al empleo como al salario femenino como 'complementarios'. Sosteniendo la idea del hombre como único proveedor de la familia siendo el ingreso de la mujer una ayuda para los 'gastos extras' cuando en realidad, muchas veces, es el salario femenino el principal o imprescindible para el equilibrio económico familiar.

Debemos recordar que la división sexual del trabajo tiene dos principios organizadores. Por un lado, la división de las esferas: hay trabajos considerados de hombres y trabajos de mujeres. Por otro lado, la desigualdad en el reconocimiento y remuneración de los trabajos: el trabajo del hombre vale más que el trabajo de las mujeres. La segmentación y la remuneración diferenciada entre hombres y mujeres continúa siendo hoy una característica del mundo del trabajo. Tanto hombres como mujeres, en las mismas ramas de actividad se ubican en franjas salariales distintas, siendo las mujeres las que se encuentran en los estratos inferiores. Coincidimos con Mazzei Nogueira en que *"la división social y sexual del trabajo, en la configuración asumida por el capitalismo contemporáneo, intensifica fuertemente la explotación del trabajo, haciéndolo, no obstante, de modo aún más acentuado en relación al mundo del trabajo femenino"* (Mazzei Nogueira, 2006:3).

En este sentido, podemos decir que la mujer trabajadora realiza una doble o triple jornada de trabajo: dentro y fuera de su casa o dentro y fuera de la fábrica. Con lo cual se produce la duplicación del acto laboral y de la situación de explotación: *"ejerce en el espacio público su trabajo productivo en el ámbito fabril y, en el universo de su vida privada, consume horas decisivas en el trabajo doméstico, con lo cual posibilita (al mismo capital) su reproducción"* (Antunes, 2005:99). Es decir que el ingreso al mundo del trabajo implica para la mujer trabajadora no sólo las nuevas responsabilidades en la esfera pública sino también el mantenimiento de las tareas domésticas que -generalmente y a pesar de que los avances tecnológicos facilitaron varias de ellas- siguen estando a su cargo -como el cuidado de los niños, ancianos, la limpieza-. Es decir, el mantenimiento y la reproducción del hogar.

Al respecto, queremos señalar que las relaciones de género y de clase nos permiten constatar que tanto en el mundo productivo como en el reproductivo se produce una *construcción social sexuada*. En la que los hombres y las mujeres trabajadoras son desde la familia y la escuela



diferentemente cualificados y capacitados para la inserción al mundo del trabajo. Como bien señala Kergoat, las mujeres obreras no son trabajadoras especializadas u ocupan puestos sin calificación porque el aparato escolar las haya formado mal, sino porque el conjunto del trabajo productivo las ha formado bien.

En este sentido, y a diferencia de lo que sucede con la mano de obra masculina, muchas de las calificaciones de las mujeres se toman por los empleadores como natural por no ser adquiridas en los circuitos formales. Se banalizan y se piensan individuales y no colectivas. Por ejemplo, las mujeres, en la agricultura, se han concentrado en el sector de exportaciones no tradicionales, sobre todo en producción y empaque de vegetales, frutas y flores. Se tratan de empleos temporarios, estacionales y precarios, remunerados a destajos o por jornada trabajada. Esta feminización de la agricultura no tradicional está relacionada con que los productos se destinan a mercados altamente exigentes en el aspecto y la calidad ya que tienen mayor destreza o adaptabilidad a los procesos productivos que demandan cuidado y paciencia, y son más flexibles en cuanto a las condiciones de trabajo. Además, los empleadores eligen a las mujeres por sobre los hombres ya que consideran ‘características femeninas’ a la mayor sumisión y docilidad, con mayor disposición a cumplir órdenes, y son menos propensas a organizarse como colectivo (Deree, 2006).

### **2.3. Caracterización de los casos estudiados: las empresas recuperadas**

Una de las estrategias que desplegaron los y las trabajadoras -como respuesta a las transformaciones señaladas anteriormente y ante el riesgo de perder las fuentes de trabajo- fue la recuperación de empresas en las que trabajaban.

En este estudio definiremos como empresas recuperadas<sup>9</sup> a aquellas empresas/fábricas que los y las trabajadoras deciden ocupar con el fin de hacerse cargo de la producción, cuando sus dueños las declaran en quiebra o cuando se produce un vaciamiento patrimonial.

Lo/as trabajadore/as se proponen continuar con la actividad en principio para resguardar sus puestos de trabajo, evidenciando una estrategia defensiva “*que se encuadra fundamentalmente en la supervivencia de la empresa y en la conservación del trabajo*” (Fajn, 2004:45). Así, nace una nueva modalidad de acción, en donde los/las trabajadores/as asumen un rol activo en la empresa y, totalmente, diferente al que habían tenido hasta ese momento.

---

<sup>9</sup> Esta definición se realizó en base a lo planteado en el artículo: Perbellini Melina y Tifni Evangelina (2007) “Las empresas recuperadas: una experiencia autogestionaria. El caso de la Cooperativa de Trabajo Cristalería Vitrofin Ltda.” En Revista *La Otra Economía*, Volumen I, Nº1 2º Semestre 2007.



A partir de lo planteado hasta aquí es que nos preguntamos acerca de si el nuevo rol que asumen los trabajadores y las trabajadoras de estas empresas ¿es acompañado por transformaciones en sus representaciones de género?

En el proceso de recuperación de empresas podemos diferenciar tres momentos: 1º la toma u ocupación de la fábrica, 2º la búsqueda de una figura legal que los ampare y, 3º la vuelta a la producción. Si bien, en este artículo indagaremos las transformaciones producidas en las representaciones de género en empresas recuperadas que, actualmente, operan bajo la figura legal de ‘Cooperativas de Trabajo’, haremos también referencia a lo sucedido durante los procesos de toma y ocupación de las mismas.

### **3. Estudio de caso: las mujeres en las empresas recuperadas.**

Los casos estudiados corresponden a tres empresas recuperadas por sus trabajadores/as pertenecientes al sur de la provincia de Santa Fe, dedicadas a la producción de bienes de consumo en los rubros: lácteo, jabonería y cristalería. A los fines de esta presentación, exponemos algunas de las tendencias comunes, matizadas por las particularidades de caso, en torno a las transformaciones y continuidades de las representaciones de género de sus trabajadores/as.

En primer lugar, nos interesa resaltar un elemento común a todas las empresas que está dado por las diferencias cuantitativas entre varones y mujeres al interior de las tres fábricas. En todos los casos advertimos un predominio importante de trabajadores varones que sólo se modifica, en parte, y en algunos casos, luego de la toma. En palabras de las entrevistadas:

*“Somos pocas las chicas que trabajamos acá... Porque consiguieron otro trabajo o porque vinieron por poco tiempo y no les gustó, las mujeres no se adaptan. No sé, eso es realmente, no sé por qué dejaron. Nosotras seguimos resistiendo...”* (Trabajadora de cristalería);

*“En total, somos 56 en la cooperativa, de 62 originales, de los cuales seguimos quedando 3 mujeres, 2 en la parte administrativa y una en la parte de limpieza...”* (Trabajadora de jabonería);

*“El rol de mujer dentro de la cooperativa realmente fue bastante difícil, sobre todo porque son 36 varones y solamente 6 mujeres y está siempre esta puja de poder y bueno...”* (Trabajadora de empresa láctea).

Por otra parte, las empresas presentan diferencias en cuanto a los cambios en la división sexual del trabajo a partir de la recuperación y autogestión de las empresas. Tanto en la empresa láctea como en la jabonera, la autogestión del trabajo no implicó cambios fundamentales en este sentido. Mientras que los puestos de trabajo de producción se encuentran en manos de los trabajadores varones, las mujeres ocupan puestos administrativos y de limpieza. En contraste, en la cristalería podemos diferenciar tres momentos, que dan cuenta de los cambios en la división sexual del trabajo tras la recuperación de la empresa. Antes de la recuperación, la presencia de las mujeres estaba circunscrita a puestos de trabajo de afiladura, en tanto el resto de los trabajos de producción estaban ocupados y restringidos a los varones por ser considerados ‘trabajos de hombres’. Durante el proceso de recuperación, también se puede observar una clara división sexual del trabajo, ya que las mujeres participaban durante el día y realizaban las tareas de limpieza y mantenimiento y los hombres las de vigilancia durante la noche. Por último, con la vuelta a la producción bajo la autogestión, la apertura de una escuela de artesanos cristaleros que tuvo el objetivo de recuperar el oficio e incorporar nuevos trabajadores a la empresa tuvo gran participación de mujeres, lo que luego las habilitó a ingresar a los puestos de producción que tradicionalmente habían estado reservados para los trabajadores varones.

En aquellos casos en donde el trabajo ‘administrativo-intelectual’ y de limpieza queda en manos exclusivas de mujeres, la problemática de género se entrelaza -de manera más clara- con las valorizaciones y jerarquizaciones de los distintos tipos de trabajo. Los estereotipos femeninos y masculinos se reproducen en la división del trabajo, imprimiendo también allí su asimetría: el trabajo ‘administrativo-intelectual’ -delicado, tranquilo, liviano, pulcro- es el lugar del ‘No Trabajo’, y por lo tanto ámbito privilegiado a las mujeres; el trabajo de la producción que requiere esfuerzo físico -rudeza, fuerza- y por lo tanto es ‘verdadero Trabajo’, es esfera propia de los varones.

Una de las entrevistadas lo expresa claramente. Aún reconociendo ella misma que sus tareas y su cualificación laboral constituyeron un eslabón fundamental en la recuperación y puesta en marcha de la empresa, señaló la desvalorización de sus compañeros varones:

*“Yo estaba a cargo de la jefatura de personal, o sea que realmente fue un cambio muy importante para mí... En un momento dije ‘que voy a hacer’ y después hubo más trabajo de lo que yo pensaba. Pero bueno, ese era mi trabajo y, de la gente que trabajaba antes en la empresa, soy la única persona que ocupó un nivel jerárquico en*

*la empresa y que quedó en la cooperativa. Y el trabajo que empecé a ser yo, bueno siempre uno desde el momento que estudio contabilidad y todas esas cosas, no había gente que pudiera hacer el trabajo de la parte contable de proveedores así que bueno, aprendí a trabajar en el sistema”* (Trabajadora empresa láctea).

Luego también destaca el rol fundamental que tuvo en el proceso judicial:

*“Pude colaborar mucho con los abogados por mi experiencia en los juicios laborales... Creo que de mi parte pude aportar mucha información, y muchos datos y colaborar con ese tipo de cosas para que pudiera cerrarse lo más prolijamente posible el acuerdo con el juzgado”* (Trabajadora de empresa láctea).

De esta forma el ‘saber hacer’ de la trabajadora es visto por ella misma como un activo específico con el que cuenta la empresa, imprescindible para la recuperación y el funcionamiento en las nuevas condiciones de autogestión. No obstante, afirma:

*“Y eso se lo hicimos ver a nuestros compañeros, que por allí, no entendían mucho nuestra labor, que pensaban que era nada más estar sentado en una silla..., ellos creen que porque uno está sentado en una silla trabaja menos, porque, claro lo que era el trabajo desde la tarea del esfuerzo, el esfuerzo físico, entonces les parece que esto es como una cosa cómoda estar sentado acá. Y sin embargo, por este lugar pasan los lugares más graves de la cooperativa, Y entonces por allí creen que porque estamos sentados el trabajo es mucho más liviano, es más liviano en lo físico pero en todo lo que es el trabajo intelectual es un trabajo importantísimo”* (Trabajadora de empresa láctea).

Por el otro lado, el caso de la cristalería donde las representaciones de género tradicionales parecen haberse subvertido con el ingreso de las mujeres en el área de producción, las tensiones femenino/masculino continúan presentes manifestándose en las expresiones de sorpresa, asombro y descubrimiento por parte de los compañeros hombres de lo que las mujeres pueden hacer:

*“Había un departamento que era el de terminación de piezas, que nosotros lo llamábamos de afiladura, que había sido siempre manejado por mujeres... Sabíamos las responsabilidades, dedicación al trabajo. Eran importantes para la terminación de piezas y para darle ese toque femenino, digamos, en cierta forma al trabajo. Pero lo que nos sorprendió realmente fue la incorporación de la mujer en el ámbito de producción, que era algo totalmente nuevo... Realmente las mujeres que*

*incorporamos trabajaron muy bien, rápidamente vimos que había muchísima responsabilidad, cumplían con el trabajo que algunos varones que recién entraban no podían...o tenían un compromiso distinto que los varones no asumían. El trabajo era muy aplicado, horario era realmente cumplido a rajatabla, o sea que fue muy grato realmente contar con la presencia de mujeres en el ámbito de producción. Es un trabajo que se realiza cerca del horno, sabíamos que no es muy grato para muchas mujeres. Acá se está trabajando a muchos grados, se está trabajando con mangas especiales para no quemarse los antebrazos, es una actividad que en principio podemos catalogar como muy complicada para lo que conocemos como el trabajo habitual que puede desempeñar una mujer, pero realmente nos sorprendió en forma grata que se hayan desempeñado así...” (Trabajador de cristalería).*

Además, desde la óptica masculina, una mujer es antes que una trabajadora, un sujeto delimitado exclusivamente a su condición femenina, al que hay que tratar de una forma diferente. Una frase lo resume claramente:

*“De pronto empezar a trabajar con 4 o 5 mujeres, no era poca cosa. Fue un aprendizaje, a parte cuidarnos del mismo vocabulario que estábamos usando siempre, hacer bromas distintas, de otra forma. El cambio fue en todo el espectro laboral” (Trabajador de cristalería).*

En la misma línea, las mujeres acuerdan que su trabajo es de hombres. La inserción en el área de producción es percibida como un límite que ellas han logrado transgredir y en el que pudieron ‘resistir’, no sólo a las duras condiciones de trabajo de producción, sino también a sus propios compañeros:

*“...lo más importante de trabajar en producción, donde la mayoría son hombres es que sepas hacerte respetar, porque si no te dejás... te hacen lo que ellos quieren, ¿no? Pero como yo soy una persona de carácter, bueno, cada uno en su lugar y con su trabajo...” (Trabajadora de cristalera).*

Por otra parte, los estereotipos también están presentes en las actitudes que se esperan tengan las mujeres y de las ‘características femeninas’ de sumisión y docilidad. Según una de las trabajadoras láctea las mujeres deben esforzarse para romper con estos preconceptos para poder ser aceptadas:

*“... 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... entonces, ese rol distinto al que ellos esperan hace que yo me pueda desenvolver mejor”.*

Otro aspecto a destacar en los tres casos, es la implicancia de las relaciones de género en la toma de decisiones. Aunque los cambios en las modalidades de gestión llevan a pensar en una nueva forma de participación a la hora de decidir las estrategias de la empresa, principalmente caracterizada por su horizontalidad, las entrevistadas dan cuenta de las dificultades que sufren para que su decir y hacer sea considerado:

*“Hasta el año pasado que era presidenta había cierto rechazo, les costaba mucho que una mujer fuera presidenta de la cooperativa, los dirigiera y tomara decisiones, les costó bastante. La última elección yo me bajé del cargo, me quedé como secretaria, no sé si me respetan más pero es como que les gusta más el título que tengo de secretaria, igual no cambié mi personalidad, si yo en este momento me tengo que pelear o discutir con alguien lo voy a hacer y a los cinco minutos vamos a estar tomando mate en su lugar de trabajo, ellos saben que soy así, no voy a cambiar por tener un cargo más alto o no...” (Trabajadora de jabonería).*

Pero esta desvalorización no radica únicamente en las relaciones de género, sino que también está relacionado por el lugar que ocupaban – y ocupan- en la empresa en la distribución de tareas:

*“Yo no sé si será en todas partes, acá la mirada de los hombres para con las mujeres digamos que no es buena. En realidad, cuando hablan las mujeres es como que los hombres dicen ¡ohhh! Como que son especialmente machistas, en realidad. Acá la gente siempre sintió que la administración, aun cuando nunca lo fue, éramos las mas apañadas por los dueños. Entonces, como que a ellos les costó mucho aceptarnos a nosotras... y calculo que de ahí también debe venir bastante el tema de que nuestra voz prácticamente no es escuchada, en muchos casos” (Trabajadora de empresa láctea);*

*“Hoy en el cargo de presidente hay un muchacho que es de planta y es el nexa que a lo mejor necesitábamos ...porque era la parte femenina y la parte administrativa la que no aceptaban, era doble la diferencia.... hoy el consejo está más integrado por gente de planta que de administración” (Trabajadora de jabonería).*

Como se deduce de lo expuesto arriba, la redefinición de los roles dentro de las nuevas relaciones de producción tras la recuperación de la empresa, no fueron ajenas a las representaciones asimétricas de lo masculino y femenino.

Estas desigualdades naturalizadas, también se expusieron cuando algunos de los trabajadores varones intentaron reproducir el modelo de las relaciones domesticas-privadas en la fábrica. Frente a esta situación, las trabajadoras reaccionaron resistiendo a la lógica patriarcal:

*“Entonces por allí, la gente decía, bueno que nos vengan a cebar mates las chicas o que limpien los baños y bueno, hasta que se dieron cuenta que no, que las cosas no eran así, que así como nosotros no tenemos una persona de limpieza, que nos limpiamos, cuando tenemos tiempo, limpiamos nuestras oficinas, limpiamos nuestros propios sanitarios y demás, porque para achicar costos y arreglarnos entre nosotros, también ellos tenían su responsabilidad de tener sus lugares de trabajo limpios”*  
(Trabajadora de empresa láctea).

Sin embargo, en otros casos son las mismas mujeres las que trasladan la lógica doméstica-privada al ámbito laboral, pero esta vez asociada a la maternidad y el matronazgo. Es el ‘saber’ -naturalizado- del cuidado de las criaturas el que se permea en el trato a los compañeros jóvenes:

*“Pero no me resulta pesado, sí hay a veces pequeños roces o diferencias tal vez con los chicos jóvenes porque nos ven muy viejitas. Nos toman un poco el pelo, pero bueno. Yo lo tolero a eso. Tengo hijos y sé tratar a los jóvenes también...”*  
(Trabajadora de cristalería).

Hasta aquí hemos expuesto las continuidades y transformaciones en las representaciones de género al interior de la empresa. Cabe ahora preguntarnos qué sucede al interior de las familias de estas trabajadoras ¿Qué modificaciones y/o persistencias pueden rastrearse en las representaciones de sus familiares y de ellas mismas en relación a su rol en la familia y el ámbito doméstico?

Al respecto, en las tres empresas podemos establecer una clara diferencia entre las mujeres casadas y divorciadas o solteras. La presencia del marido en la casa condiciona los compromisos asumidos con la “nueva” empresa, ya que las entrevistadas que se comprometían y movilizaban más allá de su función laboral al interior de la empresa, y que asumían importantes responsabilidades eran divorciadas o solteras. Una de las trabajadoras,

soltera, expresa claramente el tiempo dedicado y el compromiso asumido con la empresa y su trabajo:

*“Y me acuesto todas las noches ya pensando qué es lo que tengo que hacer y organizarme. Ya me acuesto pensando en el trabajo que tiene que hacer cada uno. Y ese es mi día. Después ya arranco hasta que me voy, pero siempre pensando en el trabajo de cada uno... Después ya en casa voy a descansar. Pero si hay que volver por alguna razón, o tenemos que tratar algún tema, regreso de nuevo. Y así todos los días...”* (Trabajadora de jabonería).

En contraste una de las trabajadoras casada afirma: *“No, modificaciones en mi casa, en realidad el compromiso que yo tengo con la cooperativa es prácticamente el mismo compromiso que yo tenía antes”* (Trabajadora de empresa láctea).

A pesar de estas diferencias, ninguna de las entrevistadas puso en duda su continuidad en el trabajo, pues algunas trabajadoras casadas manifestaron que a pesar de todo, sus maridos *‘las dejaban estar’*.

La presencia de los/las hijos/as pareciera condicionarlas en menor medida, ya que estos parecen adaptarse a la actividad de la madre e incluso apoyarla. En el caso de una de las trabajadoras de la empresa láctea, divorciada con una hija, el respaldo familiar se vuelve fundamental:

*“Y bueno, mi hija ya es grande, estudia psicología, así que bueno los hijos llegan a una edad donde son de ayuda muy importante para los padres, donde nos acompañan también ellos a nosotros”* (Trabajadora de empresa láctea).

En los casos de las trabajadoras de la cristalería que por primera vez se insertaban en un ámbito laboral, por fuera de la casa, las transformaciones al interior del hogar son percibidas como profundos cambios. Para ellas el casamiento y la maternidad significaron la dedicación exclusiva al ámbito doméstico. Ahora, cuando *‘los chicos ya están grandes’* las condiciones para poder trabajar fuera de la casa se modifican. En este sentido, es la salida de los/las hijos/as del hogar lo que impulsa a *“ocupar”* el tiempo antes dedicado a los ellos. Al respecto una de ellas señala:

*“...es la primera vez que trabajo en un empleo. Yo trabajo desde chica en costura en mi casa. Si, estuve de chica en un taller de costura donde aprendí hasta que me casé. Después trabajé siempre en mi casa. Así que es la primera vez que integro una cooperativa o que estoy así con compañeros.”* (Trabajadora de cristalería).



Otra, por su parte afirma:

*“...mi vida era una vida normal, de ama de casa, crié mis hijos y cuando vinieron grandes, necesitaba hacer algo y bueno, con una amiga que ya venía a la escuela, de esta cooperativa, me invitó y comencé a venir...Cambia un poco de vida porque entramos 5 de la mañana hasta las 11:30 y a veces trabajamos de tarde, por lo tanto el ritmo de vida, cambia, porque salir de acá... hay que descansar, porque al otro día hay que comenzar nuevamente, pero pese a eso seguí viniendo y aquí estoy...”*  
(Trabajadora de cristalería).

El casamiento y la llegada de los hijos condicionó su inserción laboral, y ambas se abocaron a una vida tradicionalmente ‘femenina’. Sólo cuando cumplieron con determinados mandatos sociales asignados a la mujer, se sintieron en condiciones de experimentar el trabajo fuera de la casa.

La idea de que el trabajo femenino es necesario, solamente, cuando la economía doméstica no está asegurada por el varón, está presente en algunas de las trabajadoras entrevistadas. Como hay un hombre en casa y ‘no hay necesidad de trabajar’ el trabajo de la mujer sólo puede explicarse por el deseo:

*“Mi marido, o sea, cuando comencé la escuelita, me dijo que empezara, que probara, pero no se pensó nunca que iba a trabajar porque no tenía necesidad de ir a trabajar, pese que es un ingreso más y que a veces es necesario, pero mi marido era de la idea que las mujeres deben estar en casa, así que por eso yo nunca trabajé y decisión de él... y últimamente estaba disconforme con que yo trabajara, pero seguí viniendo (risas). Me da lástima dejar porque es un entretenimiento aparte del ingreso, ¿no? Aunque a veces es más o a veces es menos porque al ser cooperativa el ingreso no siempre es el mismo, pero bueno”* (Trabajadora de cristalería).

Contrariamente, los casos en que las mujeres son divorciadas “la necesidad” es la que empuja a trabajar fuera del hogar. Como expresa una trabajadora de la jabonería:

*“Yo salí a trabajar después de mi separación, a raíz de lo que pasa siempre cuando un matrimonio se separa y el padre no se hace cargo, para mantener a mi familia...”*

En este sentido, es la ausencia del marido y la presencia de los hijos/as en el hogar lo que hace que la mujer trabaje, y por tanto la representación del hombre proveedor sigue estando presente tras estas expresiones.

Pero al mismo tiempo, independientemente de si están casadas, divorciadas o solteras, todas comparten la carga de doble y hasta triple jornada laboral en relación a sus trabajos en la esfera pública y doméstica:

*“Y un poco agotador porque levantarse a las 4, 4 y 10 a las 5 estoy acá. Llego a casa y tengo que hacer la comida, hacer los mandados, los hago yo. Atender la casa. Trabajo lógico de la casa. Pero como somos 2, bueno, por ahí algunas cosas se dejan para el día siguiente, no es tanta obligación como cuando tiene hijos chicos...”*  
(Trabajadora de cristalería, casada).

*“No sé si es porque somos mujeres o porque tenemos más responsabilidad que los hombres, porque el hombre trabaja, va a su casa y tiene todo hecho, en cambio en el caso mío, no tengo a nadie y no soy una persona de poner otra persona que me ayude porque somos 2 personas, 3 en casa y me gusta llegar y hacerlo yo, mal o bien lo hago yo. No me gusta que nadie de la calle que venga adentro de mi casa cuando yo no estoy he tratado de poner gente para que me ayude pero no me conforma así que bueno, para mí es agotador porque trabajo mucho.”* (Trabajadora de cristalería, casada);

*“...me tengo que dividir entre lo que es la fábrica, la familia, mis hijos, mi otra parte familiar, mi mamá, mi papá, mi abuela, que también me necesitan, trato de dividir las tareas...”* (Trabajadora de jabonería, divorciada).

Pero al mismo tiempo, la capacidad de afrontar varias y distintas tareas es valorada por una de las trabajadoras, como un saber hacer propio de las mujeres:

*“...viernes y sábado tengo la maestría, de lunes a lunes tengo a mi hija, tengo a la cooperativa... cómo hago, como hacemos todas la mujeres, las mujeres podemos hacer de todo un poco y todo junto...”* (Trabajadora de empresa láctea).

Asimismo, el salir de la esfera doméstica e insertarse en el mundo del trabajo en la esfera pública implica asumir un rol que, en general, es percibido como no del todo femenino, incluso por las mismas trabajadoras. Esto es evidente en el caso de las trabajadoras del área de producción de la cristalería, donde el trabajo es considerado tradicionalmente masculino, por lo que la inserción de las mujeres es percibida como producto de la ‘locura’. Dos trabajadoras cristaleras reconocieron que sus hijos, ‘la gente’ e incluso sus mismos compañeros de trabajo, creen que están ‘locas’. Cuando a una de ellas se le preguntó acerca de qué opinaban sus hijos respondió:

*“Bueno, uno de ellos me dice que estoy loca. Y más de levantarme tan temprano, ya no tenés edad, mami... el calor, no tenés necesidad, y el otro me felicitó, por las ganas, la buen onda que tengo para emprender algo nuevo, hacerlo y que me guste hacer lo que me gusta. No sé, uno está medio en contra, el otro está a favor mío, porque siempre trato de hacer cosas nuevas. Que me mi mente esté activa, ágil por la edad que tengo... Los que trabajan con nosotros dicen que nosotros no estamos bien de la cabeza, por eso estamos acá adentro (risas) que hay otros trabajos que son para mujeres” (Trabajadora de cristalería).*

Estas percepciones, no obstante, no impiden que las mismas encuentren satisfacción en su trabajo, como lo expresa otra de las trabajadoras cristaleras:

*“Aunque mi hija me dice, ‘mami hay tantos trabajos’ (risas) pero como madre, vos trabaja en lo tuyo, yo trabajo en lo mío a mí me gusta esto, que realmente no es para una mujer, pero bueno, me entretiene, me gusta el vidrio y me gusta trabajarlo”.*

Estos tildes de locura se enlazan con una representación de lo femenino como frágil y delicado que no puede exponerse a las altas temperaturas o al trabajo bruto que implica la producción; a la vez, que 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 la producción.

#### **4. Reflexiones Finales**

El análisis de los casos expuestos nos ha permitido confeccionar un panorama inicial de las representaciones de género en las trabajadoras de las empresas recuperadas a la luz de las principales transformaciones protagonizadas por las mujeres en la sociedad y en el mundo del trabajo en los últimos 30 años.

En este sentido, hemos podido observar que en los casos estudiados encontramos a mujeres que participan en procesos laborales novedosos como son los escenarios propiciados por las empresas recuperadas de las cuales también han sido promotoras y gestoras. Sin embargo, el esquema tradicional de la división sexual del trabajo, caracterizado por Hirata, mantiene una presencia insistente en la reproducción de roles y funciones al interior de los espacios productivos. Este fenómeno se puede apreciar cuantitativamente en la escasa presencia de mujeres en las empresas respecto a la superioridad numérica de los varones.

A su vez, hemos podido apreciar que los puestos de trabajo de producción se encuentran en manos de los trabajadores varones y, en su mayoría, las mujeres ocupan puestos

administrativos y de limpieza. Aunque, como ya hemos visto en la empresa recuperada del rubro cristalería las mujeres dan cuenta de ciertos cambios en la división sexual del trabajo tras la recuperación de la empresa. Sin duda, en este punto, es necesario enfatizar la importancia del empoderamiento y la recualificación de las mujeres en el proceso de toma y recuperación de la fábrica. Dicho proceso permitió introducir cambios en las formas de división sexual del trabajo, habilitando a las mujeres a ingresar a los puestos de producción que tradicionalmente habían estado reservados para los trabajadores varones.

En relación a la cualificación laboral y al desarrollo de saberes específicos y adaptados a la nueva etapa de producción, muchas de las mujeres se perciben a sí mismas como un eslabón fundamental en la recuperación y puesta en marcha de la empresa, sin embargo, esta autopercepción no fue asumida por el resto de los y las trabajadoras simultáneamente. Más bien, estas nuevas formas de la representación de género son proyectadas e incorporadas gradualmente, después de largos procesos de resistencia frente a la estigmatización e infravaloración del trabajo femenino. Quizás sea una tarea pendiente en el proceso de autogestión, reflexionar profundamente sobre la autopercepción para modificar estereotipos y valoraciones negativas por parte del conjunto de los trabajadores.

Asimismo, hemos podido relevar la implicancia de las relaciones de género en la toma de decisiones que, lejos de manifestarse como un proceso horizontal e igualitario, dadas las características de la autogestión, reproduce las mismas inequidades jerárquicas por razón de sexo y un modelo de relaciones asimétricas que encontramos en las actuales sociedades patriarcales.

Las permanencias y las modificaciones asociadas a las relaciones familiares en el marco de su participación como trabajadoras de empresas recuperadas están estrechamente ligadas a las diferencias en las representaciones según las entrevistadas sean casadas, divorciadas o solteras. Los datos obtenidos nos permiten concluir que las mujeres casadas tuvieron mayores condicionantes a la hora de protagonizar activamente el proceso de toma y recuperación de las fábricas.

Por último, hemos podido constatar percepciones asociadas a la 'locura' por estar participando en trabajos y modalidades de producciones no tradicionales, pero dichas percepciones no impiden que las trabajadoras encuentren satisfacción personal en sus nuevos trabajos.

Finalmente, con este trabajo esperamos seguir avanzado en el análisis de la configuración de las representaciones de género de las mujeres y los hombres que trabajan actualmente en estos nuevos escenarios laborales, profundizando la indagación de estos casos y de otros que nos permitan continuar con la interpretación de las identidades en el trabajo- entendido como una de las principales actividades humanas- desde la perspectiva de los estudios feministas y de género.

### **Bibliografía:**

- Amoros, Celia (1991) *Mujer y participación ciudadana y Estado*, Buenos Aires: Ediciones de la Flor.
- Antunes, Ricardo (2003) *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del trabajo*. Ediciones Herramienta. Argentina.  
  
--- (2005) *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Taller de Estudios Laborales, Ediciones Herramienta. Argentina.
- Borderías, Cristina (2001) “Suponiendo que ese trabajo lo hace la mujer. Organización y valoración de los tiempos de trabajo en la Barcelona de mediados del siglo XIX, en C. Carrasco, *Tiempos, trabajos y género*, Barcelona, Ediciones de la Universidad de Barcelona
- Camarero Rioja, Luis (2006) *El trabajo desvelado: Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*, Vol. 95, Madrid: Instituto de la Mujer.
- Carraso, Cristina (1999) *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Barcelona: Icaria.  
  
--- (2001) “La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?”, *Mientras Tanto*, N° 82, Icaria Editorial, Barcelona.
- Castel, Robert (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Deere, Carmen Diana (2006) ¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, Campesinas y reestructuración económica en la América Latina rural, ALASRU, Nueva Época No. 4, México.
- Durán, M<sup>a</sup> Ángeles (2000), *Si Aristóteles levantara la cabeza*, Madrid: Ediciones Cátedra.
- Gallego, Joana (coord.) (2002) *La prensa por dentro: producción informativa y transmisión de estereotipos de género*, Barcelona: Los libros de la frontera.

- García Sainz, Cristina (2002), “Trabajo no remunerado versus mercantilización. Hacia un reparto de responsabilidades entre hogar, mercado y Estado”. *Revista Española de Sociología*, N° 2, Madrid: Federación Española de Sociología.
- Hirata, Helena (1997a) *La división sexual e internacional del trabajo*. En Helena Hirata y Danièle Kergoat “La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio.” Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del CONICET, Argentina.
  - (1997b) *Relaciones sociales de sexo y división del trabajo*. En Helena Hirata y Danièle Kergoat “La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio.” Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del CONICET, Argentina.
  - (1997c) *Nuevas tecnologías, calificación y división sexual del trabajo*. En Helena Hirata y Danièle Kergoat “La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio.” Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del CONICET, Argentina.
  - (2001/02) *Globalização e divisão sexual do trabalho*. Cuadernos Pagu Volumen 17 Año 18: pp.139-156. Núcleo de Estudos de Gênero - PAGU, da Universidade estadual de Campinas.
- Kergoat, Danièle (1997) *Por una Sociología de las relaciones sociales. El análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización*. En Helena Hirata y Danièle Kergoat “La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio.” Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del CONICET, Argentina.
- Legarreta, Matxalen (2005) “Cuantificación de la cotidianidad: Las encuestas de usos del tiempo como instrumento de medida”. En Revista *Inguruak*, N° 45.
- Mazzei Nogueira, Claudia (2006) *El trabajo femenino y las desigualdades en el mundo productivo*. III Conferencia Internacional “La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI”. La Habana.
- Moreno Sardà, Amparo (1998) *La mirada informativa*, Barcelona: Bosch.
- Naredo, José Manuel (2001) “Configuración y crisis del mito del trabajo”, *Revista Cuadernos de crítica de la cultura*, N° 48, Barcelona.
- Perbellini Melina y Tifni Evangelina (2007) “Las empresas recuperadas: una experiencia autogestionaria. El caso de la Cooperativa de Trabajo Cristalería Vitrofin Ltda.” En Revista *La Otra Economía*, Volumen I, N°1 2º Semestre 2007.
- Pérez-Fuentes, Pilar (1995) *El trabajo de las mujeres en la España de los siglos XIX y XX. Consideraciones metodológicas*”. En Revista *Arenal*, Volumen 2, N° 2 Julio – Diciembre 1995.

- Scott, Joan (1996) “El género: Una categoría útil para el análisis histórico”. En Marta Lamas (comp.), *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, México: PUEG.