

Grupo 6: Relaciones Laborales, negociación colectiva y acción sindical

El lugar de las mujeres en la fábrica y el sindicato: segmentación, taylorización y heteronomía

Cecilia Anigstein

Becaria UNGS-CONICET

ceciliaanigstein@gmail.com

Introducción

Este trabajo se introduce en el estudio de la situación de las mujeres que se desempeñan en puestos operativos en la industria cosmética local. Se trata de una sistematización preliminar del trabajo de campo realizado entre julio de 2009 y mayo de 2011 y constituye un avance de tesis de maestría, en elaboración¹.

En este escrito en particular nos abocamos al tratamiento de la segmentación sexuada observada al interior del espacio fabril, lo que implica la consideración de la cualificación del trabajo femenino. Asimismo, se ejercita una reflexión en torno a la normativa en materia de relaciones laborales y la participación femenina en la actividad sindical en el sector analizado. La referencia en el título de esta ponencia al *lugar* de las mujeres en la fábrica y el sindicato tiene por objeto explicitar la perspectiva general en la cual se sitúa esta investigación, que considera al *lugar de trabajo* un universo de análisis sino privilegiado al menos muy pertinente para el estudio de las formas que asumen las relaciones antagónicas entre el capital y el trabajo. Se intentará introducir a esta perspectiva general la dimensión ineludiblemente sexuada del trabajo en las sociedades capitalistas.

Ello implica un punto de partida conceptual que supone el carácter sexuado de las relaciones sociales entre clases. El concepto de *relaciones sociales entre sexos* ha sido desarrollado por investigadoras francesas en la década de 1980, principalmente por D. Kergoat (Pfefferkorn, 2007) y se ha difundido en Brasil y otros países del continente de la mano de un conjunto de investigaciones realizadas a partir de la década de 1980 sobre los procesos de innovación tecnológica y organizacional de la producción y su impacto en los procesos y condiciones de

¹ Se trata de una indagación cualitativa. Se realizaron entrevistas en profundidad a trabajadoras, delegadas de la empresa seleccionada y a un directivo del Sindicato de Trabajadores Perfumistas (STP). Junto a las entrevistas se utilizan otros registros de campo, especialmente notas de observaciones en los domicilios de las trabajadoras y en otros ámbitos sociales, debido a que no he logrado ingresar en el establecimiento. El análisis se nutre de fuentes secundarias tales como: acuerdos y convenios colectivos del sector y/o la empresa, publicaciones de la empresa y el sindicato, informes del sector y de la cámara empresaria, entre otros.

trabajo de las mujeres en distintas ramas de la industria (Carneiro Araújo, 2005; García Castro, 1992). La virtud de esta categoría de análisis reside en su capacidad para dar cuenta de la centralidad del *trabajo* en el análisis social; para habilitar la consideración del carácter *antagónico* de las relaciones sociales entre clases y sexos y, por último, para plantear de manera explícita el vínculo inexcusable entre dominación sexuada y dominación de clase, entre *división técnica y social del trabajo* y *división sexual del trabajo* (García Castro, 1992). Entendemos que estas dimensiones de análisis guardan una estrecha relación con las formas que asumen las institucionales subalternas. En este sentido, nos alejamos de aquellos abordajes que categorizan a los institutos del trabajo en términos de políticas sociales o públicas. Nuestra intención es ensayar un abordaje de estas cuestiones que contemple la correlación de fuerzas entre capital y trabajo, así como el carácter sexuada de la misma.

Apuntes sobre el vínculo entre división sexual y división técnica del trabajo

Las profundas transformaciones sociales y económicas del siglo XIX reformularon la división del trabajo, las formas y unidades de producción. Las familias abandonaron progresivamente sus actividades de producción para el mercado y se concentraron en el autoconsumo. El trabajo doméstico quedó invisibilizado entre la naturaleza y el amor de las mujeres. El empleo en fábricas y talleres fue considerado incompatible con la nueva imagen de madre nodriza, cariñosa y altruista (Nari, 2000).

La separación entre las esferas doméstica y pública, analizadas desde una perspectiva histórica, da cuenta del tipo de relaciones que las mujeres establecen, de un modo diferencial, con la propiedad y el trabajo. La opresión, que se deriva de esa relación especial con el trabajo, ha sido la razón que se adujo para el funcionamiento de las mujeres como trabajadoras irregulares, con remuneraciones inferiores que vienen a complementar sus sueldos con el vínculo sexual con un hombre, dentro o fuera de arreglos familiares (Kelly, 1999).

Con excepción de los períodos de guerra, en donde la necesidad obligó a incorporar a las mujeres en la industria pesada, éstas tienden a ser sistemáticamente marginadas de todas las ramas de mayor desarrollo de las fuerzas productivas, realizando prioritariamente tareas auxiliares, que no son más que la proyección en la esfera pública de las tareas que cumplen en el ámbito doméstico. Esto explica su incorporación masiva a la industria textil y sus derivados, a la industria alimenticia y farmacéutica y de forma mayoritaria, al sector de

servicios, como maestras, enfermeras, administrativas, operarias telefónicas o como empleadas domésticas (Larguías, Dumounil, 1971).

En nuestro país, el ingreso masivo de las mujeres al trabajo fabril se encuentra íntimamente ligado con el desarrollo del gran capital y con la implantación de grandes establecimientos industriales –durante la segunda etapa de industrialización a partir de la crisis de 1890-. Este proceso se intensificó a principios del siglo XX y se concentró predominantemente en el sector textil. En las descripciones sobre el trabajo femenino de la época abundan los discursos dolidos, de oposición o disgusto, dado que las fábricas apartaban a las mujeres de la atmósfera del hogar. El trabajo femenino fabril fue visto a partir de allí por amplios sectores de la sociedad como un *mal necesario* (Rocci, 2000; Recalde, 1988). Frente a la *cuestión de la mujer obrera*, organizaciones de beneficencia, grupos de mujeres y asociaciones feministas, se nuclearon y pretendieron asistirle o liberarla (Nari, 2000). En 1908, el legislador socialista Alfredo Palacios con el apoyo de la iglesia promovió la Ley de protección al trabajo femenino e infantil, paradójicamente en un contexto en el que la participación política estaba restringida para las mujeres, la legislación en materia laboral era muy escasa y la represión era el modo habitual de intervención estatal en la protesta obrera (Rocci, 2000; Nari, 2000; Recalde, 1988).

Esto contribuyó en buena medida a que la contradicción entre el trabajo asalariado y el trabajo *invisible* de reposición de la fuerza de trabajo fuese codificada desde lo que podría denominarse una *matriz maternalista*, que no problematiza la división sexual del trabajo al interior de la familia patriarcal².

Luego de la segunda guerra mundial y de modo más acelerado a partir de la década de 1970, las mujeres aumentaron su participación en la fuerza de trabajo. Se trató de un movimiento que se dio como contracorriente en el marco de un proceso global de decrecimiento de la fuerza laboral. Durante la segunda mitad de la década de 1970 y más intensamente a partir de los años 80, contribuyeron en la reducción de puestos trabajo los varones jefes de hogar por efecto de las crisis y la implementación de políticas neoliberales, en tanto que el aumento de la participación femenina en ese período se vinculó fundamentalmente con el crecimiento del sector terciario de la economía (Wainerman, C.; Geldstein, 1994).

² Un desarrollo conceptual general de esta idea puede encontrarse en Jelín, E. (2010): *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires. FCE

De acuerdo con Mary García Castro (1992) la preferencia por el uso de fuerza de trabajo femenina en sectores en los cuales predominan los requerimientos de calificación relacionados con la minuciosidad, la agudeza visual o la motricidad fina, pone de manifiesto la estrecha relación existente entre división técnica, división social y división sexual del trabajo. Esta vinculación estaría explicando la índole de la segmentación y/o segregación de las mujeres en los mercados de trabajo en las ramas señaladas. Lo interesante de esta perspectiva es que permite la redefinición del concepto de *calificación* que habitualmente se aplica de modo concluyente para referirse a los puestos “femeninos” taylorizados como de baja o nula calificación. Se trataría, en cambio, de una calificación omitida, conformada por un cúmulo de saberes adquiridos en una socialización sexuada, fundamentalmente en el ámbito doméstico que, puestos en juego en el proceso de trabajo, son vistos como habilidades naturales (Pfefferkorn, 2007).

Por otra parte, los cambios en la división sexual del trabajo que tuvieron lugar vía incremento de la participación femenina en la actividad económica y resquebrajamiento del modelo de varón proveedor se desarrollaron y desarrollan en contextos donde persiste una división de roles tradicional y una escasa provisión de apoyos institucionales. En buena medida están asociados con el deterioro profundo de empleos de calidad y el aumento del desempleo de jefes de hogar (Cerruti, Binstock, 2009).

En la actualidad, el modelo familiar sostenido por un único proveedor representa sólo una minoría de hogares, a la par que disminuye la proporción de mujeres que sólo se dedican a las tareas domésticas (Cerruti, Binstock, 2009). Como consecuencia de ello, crecientemente las mujeres asumen una multiplicidad de roles: como proveedoras, como principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de menores y ancianos o como agentes activos en sus propias comunidades, asumiendo una doble o triple jornada que se traduce en el deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2005).

La presencia simultánea de las mujeres en el mundo de la familia y del trabajo, coincide en la mayoría de los casos con una posición subordinada en ambos espacios, que se agrava debido a la inexistencia de cambios sustantivos en la organización social del cuidado y al déficit de servicios sociales suficientes y adecuados que reduzcan las tareas domésticas (Yañez, 2004).

Las múltiples tensiones entre las responsabilidades laborales y familiares que experimentan las mujeres se expresan dramáticamente en el caso de las trabajadoras de la industria,

especialmente cuando se encuentran en condiciones de precariedad laboral y en ejercicio de la jefatura del hogar.

En un contexto de generalización del uso flexible de la fuerza de trabajo, las trabajadoras de la industria se concentran en ramas trabajo-intensivas, donde predominan la utilización de maquinaria obsoleta y las tareas manuales repetitivas, la precariedad laboral y pésimas condiciones en términos de impacto en la salud, acceso a la estabilidad laboral y a prestaciones sociales fundamentales (Antunez, 2005; Carneiro Araújo, 2005).

Investigaciones recientes señalan que a partir de la reestructuración productiva de los 80 y 90 se reforzaron las desigualdades entre varones y mujeres ya existentes en el mercado de trabajo a través de múltiples formas de exclusión. Al interior de los establecimientos productivos, se intensificaron las desigualdades salariales, en las condiciones de trabajo y en el acceso a capacitación y promociones. Asimismo, las trabajadoras de la industria han sido crecientemente desplazadas a empresas tercerizadas, incluso al trabajo en talleres domiciliarios (Carneiro Araújo, Aguiar Amorin, 2004).

También se ha afirmado que las transformaciones de las matrices productivas durante el auge del neoliberalismo han tenido un indiscutible *sesgo de género*. Si bien las innovaciones tecnológicas y organizacionales traen consigo nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, inclusive para puestos antes ocupados por varones; el empleo de mujeres representa para muchas empresas una alternativa para la reducción de costos (Carneiro Araújo, Oliveira, 2005). Justamente, una de las paradojas de la *globalización* es que ha impulsado el crecimiento del empleo femenino, pero acompañado por una flexibilización, precarización y vulnerabilidad crecientes, lo que ha dado lugar a una doble segmentación del mundo del trabajo: que divide a mujeres de varones, y su vez divide a estables de precarios (Hirata, 2001).

La organización del trabajo en una multinacional cosmética

La rama química-cosmética en nuestro país presenta algunos rasgos generales: una composición heterogénea desde el punto de vista empresario; la presencia dominante de un reducido núcleo de grandes empresas, en su mayoría de origen extranjero; una intensa externalización de la producción en empresas terceristas; una producción destinada de forma

casi prioritaria al mercado interno y; un intenso intercambio comercial en el ámbito del MERCOSUR, especialmente con Brasil y Chile (CEP, 2004, 2008; INEP, 2010).

A estos rasgos agregamos otros, a nuestro entender distintivos del sector, si se los conjuga con los anteriores: una intensa competencia empresarial, la utilización de fuerza de trabajo femenina en la producción en una proporción que supera con creces el promedio de su participación en el empleo industrial nacional; una consolidada actividad ligada al desarrollo de marcas, la innovación y diversificación de los productos y; por último, la utilización de la *venta directa* como estrategia de comercialización prioritaria por parte de un grupo significativo de las empresas que componen el sector .

Cuando nos adentramos en las características del empleo del sector, encontramos que la presencia femenina supera ampliamente el promedio de participación en la industria en general y en la rama química en particular. De acuerdo con un Novick, Rojo y Castillo (2008), en 2006 las mujeres participan en alrededor del 18% en el empleo industrial a nivel Nacional, en el 12% en el sector químico y en un 51% en la rama química-cosmética en Argentina³.

El establecimiento seleccionado para esta investigación es una empresa de capital estadounidense asentada en la Argentina desde 1977 que se dedica a la producción y comercialización de cosméticos, principalmente del rubro “maquillajes” y “fragancias”. En nuestro país cuenta con dos plantas (ubicadas en los partidos de San Fernando y Moreno, provincia de Buenos Aires) en las cuales se desempeñan alrededor de 1200 trabajadores vinculados directamente a la empresa. Su producción se comercializa en Argentina, Chile, Paraguay y Uruguay. La determinación de qué y cuánto se produce surge de los pedidos hechos por cientos de miles de revendedoras independientes, a cargo de la comercialización de los productos.

En una mirada general sobre las políticas de esta multinacional se advierte que en ella predomina el uso flexible de la fuerza de trabajo en casi todas sus dimensiones: *contractual* (a través de la contratación de personal eventual, los contratos por tiempo determinado, el

³ Asimismo, la rama químico-cosmética, ha iniciado en la década del 2000 un intenso proceso de feminización del empleo. La persistencia de desigualdades de género vinculadas a las remuneraciones percibidas, calificaciones requeridas y posibilidades de acceder a puestos de mayor jerarquía o calificación que permite identificar *territorios generizados* al interior de las empresas (Novick, Rojo, Castillo, 2008)

monotributismo o contratos de aprendizaje), *salarial* (mediante la variabilidad de las remuneraciones de acuerdo a la productividad o al cumplimiento de objetivos individuales o grupales o la aplicación de cifras no remunerativas en el salario, entre otras modalidades), de la *jornada de trabajo* (fundamentalmente aplicada al personal de ventas: gerentas, capacitadoras, revendedoras, entre otras) y de la *organización del trabajo* (a través de la implementación parcial de las políticas del *just in time*: trabajo en equipo con designación de líderes, implementación de objetivos y sanciones grupales, polivalencia forzosa, entre otras).

La planta de Moreno cuenta con 600 trabajadores aproximadamente. Allí se realizan las tareas elaboración de componentes, fraccionamiento, envasado y control de calidad. Las materias primas (ceras, alcoholes y demás productos químicos) son importadas de EE.UU. y gran parte de la producción de componentes (frascos, tapas, envases, etiquetas) se realiza en empresas tercerizadas de origen nacional.

La jornada laboral tiene una duración 42 horas y 1/2 semanales, pero es muy habitual que se extienda a través de la realización de horas extras, especialmente los fines de semana. La planta funciona en tres turnos fijos, siendo el nocturno el de menor concurrencia de trabajadores. Actualmente, existen diversas modalidades de contratación. Cuando la demanda aumenta, la empresa contrata personal eventual a través de agencias de empleo.

La presencia femenina en la planta es muy importante. De acuerdo a los testimonios recogidos, la gran mayoría de las trabajadoras tienen entre 20 y 35 años. Casi la totalidad de estas mujeres, sin tener en cuenta al personal administrativo, están ocupadas en el sector de envasado de la planta, en el cual se trabaja a lo largo de extensas líneas de producción. El trabajo es repetitivo, de gran intensidad y requiere de “motricidad fina”. El sector de envasado ocupa gran parte de la planta. Este sector, a su vez, está integrado por distintos sub-sectores: líquidos y perfumería (plástico y vidrio); cremas; tubos (de crema, desodorantes), labiales y set (armado de insumos y “obsequios” para las revendedoras).

Además del envasado, la planta cuenta con los siguientes sectores: Laboratorio (donde se arman las muestras con esencias importadas desde Estados Unidos); Depósito, integrado por personal masculino (allí se realizan tareas que requieren “mayor esfuerzo físico” como estibar cajas de materiales o de productos); Planificación (el personal de este sector es en su totalidad masculino); Proceso-refinamiento (allí un grupo de varones manipula las materias primas que luego son introducidas en las máquinas para su envasado); Fraccionamiento y Control de

calidad. En éstos últimos la cantidad de trabajadores asignados es muy reducida y casi totalmente masculina.

La división sexual de las tareas cobra mayor relieve si tomamos en cuenta la composición de la segunda planta de la empresa, dedicada a la distribución, almacenamiento y ventas de los productos, en la cual la presencia masculina es mayoritaria en los puestos operativos.

Esta modalidad de organización y división de las tareas es un indicador de que la *segmentación sexuada* de la fuerza de trabajo constituye sin duda alguna una política empresaria que encuentra en las representaciones e imágenes sociales que naturalizan las habilidades femeninas y masculinas un terreno sumamente fértil para la aplicación de tácticas de segmentación del colectivo laboral:

“SM: Mujeres. La Mayor parte son mujeres porque obviamente se necesita mano de obra liviana, pero un poco especializada, minuciosa...”

E: ¿Por eso crees que la mayoría de las empresas contratan mujeres?

SM: Por la motricidad, seguro. Yo pienso que va por ese lado porque sino irían descartando, porque en temas, en varios debates que tuve con la parte empresaria el planteo era que la mujer tiene diferentes licencias por embarazo o lactancia, que era lo que les importaba a ellos cuando yo hacía reclamos por determinadas cuestiones, entonces siempre fue esa la respuesta (...) (en referencia a los a las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a puestos técnicos tradicionalmente masculinos) No sé si es tanto hoy por hoy... si eso, eso... repercute por la fuerza del varón. Porque hoy ya está totalmente tecnificado todo, la tecnología está... vos vas a Unilever y la máquinas son todas a botones, vos vas, no tenes que hacer ninguna fuerza, programas todo y tenes todo... no creo que se deba a ese factor, no viene por ese lado. ¡Hoy por hoy! Años a tras podría ser, pero hoy por hoy ya no.

E: ¿Y para vos con que tiene que ver eso? ¿Con que las mujeres no se preparan lo suficiente?

SM: Yo pienso que la mentalidad de la parte humana, del encargado del organigrama de la empresa, que tiene... no sabía decirte porque no ascienden, pero es marcada la tendencia de que las mujeres están encasilladas en puestos operativos, o... administrativos, están encasilladas en trabajos manuales o trabajos que no tengan que ver con maquinarias.”
(entrevista realizada a la Secretaria de la mujer del STP)

Según el relato de las propias trabajadoras, esta división de tareas se basa en el supuesto de que las mujeres tienen mayor capacidad que los varones para realizar tareas que requieren “motricidad fina”:

“T: Lo que pasa en el envasado es... ¡nosotras ganamos por mayoría! ponele que en el envasado total hay hombres, pero cada diez mujeres capaz que hay un hombre

T1: ¡Claro! Porque el trabajo nuestro es más específico, es como un trabajo fino” (entrevista realizada con operarias de 30 años y 38 años).

Algunas trabajadoras se refieren a la docilidad de las mujeres y a su predisposición para aceptar aumentos en los ritmos de trabajo⁴:

“Yo creo que la mujer de alguna manera es más manipulable, por lo menos eso es lo que entiende una empresa machista” (Entrevista con operaria de 36 años).

Por su parte, los varones se concentran en los puestos técnicos y aquellos que requieren un “mayor esfuerzo físico” realizando tareas como las de estibar palets, cajas o bolsas pesadas. Esta distribución del trabajo productivo es percibida por las trabajadoras como natural. La docilidad, la paciencia, la rapidez, la precisión aparecen como atributos naturales de las mujeres. Mientras que la fortaleza es un atributo masculino:

“T: Después está Procesos, que se encarga de las materias primas, que labura con la materia prima cruda. Ellos reciben el labial crudo y lo pasan al sector nuestro

E: ¿Hay mucha gente en ese sector?

T: No, son hombres porque se trabaja con mucho riesgo” (Entrevista a operaria de 31 años)

En el sector de envasado, compuesto por 28 líneas de producción, están dispuestas las distintas *mini-fábricas*. Las mini-fábricas son una política reciente en la planta, vinculada a cambios en la gerencia y a conflictos en el lugar de trabajo⁵. Hasta 2009 no existían las mini-

⁴ El aumento de la velocidad de las cintas transportadoras por encima de lo estipulado por los standards de calidad es un medio de aumento de la producción muy habitual en la planta. Actualmente y según el relato de una delegada, las trabajadoras tienen posibilidades de realizar reclamos por este tema y obtener respuestas satisfactorias mediante la intervención de la comisión interna.

⁵ En julio de 2009 con apoyo de la directiva sindical, la comisión interna impulsó una medida de fuerza que consistió en la no realización de horas extras los fines de semana. Luego de 45 días de medida, se firmó un acuerdo entre el sindicato y la empresa que contó con la homologación del Ministerio de trabajo. Uno de los motivos del malestar general que desencadenó la medida de fuerza esta relacionado con el deterioro de la salud producto de la realización de esfuerzos repetitivos. Poco tiempo después la comisión interna impulso la implementación de la “gimnasia laboral” en el establecimiento, que fue presentada como una iniciativa de la

fábricas. La política empresaria consistía en que las propias trabajadoras elegían su puesto y tarea en las líneas diariamente. Las que llegaban más temprano reservaban para sí y sus allegadas los “mejores lugares”, aquellos que les provocan menor agotamiento físico o que hacen más llevadera la jornada de trabajo:

“E: ¿Cuáles son los mejores lugares?”

T: La mayoría cree que líquidos es el mejor lugar porque se te pasa el tiempo volando, pero es más trabajo, todas quieren líquidos” (entrevista con operaria de 26 años)

Actualmente, cada trabajadora está asignada a una mini-fábrica, al interior de la cual se rota en los distintos “puestos” (*mandar, tapar, crimpar, estuchar, xelofonar, flamear, etc.*⁶). El sistema de minifábricas implica la estipulación de objetivos, gratificaciones y sanciones grupales. Desde entonces, las entrevistadas expresan haber participado en diversas capacitaciones en las cuales se insiste en que las otras “mini-fábricas” que componen el establecimiento deben ser consideradas como “clientes”⁷. Esto ha generado múltiples conflictos entre los grupos que integran las distintas líneas.

Cuando se indaga sobre los cambios reales que ha generado el nuevo sistema, se verifica que estos son muy limitados. La cadena de mando no se ha modificado. Al igual que antes, las operarias son supervisadas por las *Encargadas* o sus auxiliares, que a su vez reportan al *Supervisor* del sector. En cuanto a las tareas, éstas tampoco se han modificado. En consecuencia, es posible afirmar que el resultado directo de esta política ha sido fundamentalmente la intensificación del trabajo y la competencia entre grupos de trabajadores del establecimiento.

Es importante destacar que la velocidad con la cual se implementan nuevas políticas empresarias y los sucesivos cambios en los estados de ánimo del colectivo laboral registrados desde el inicio del trabajo de campo hasta el presente dificultan enormemente la tarea de sistematización de la información desde una perspectiva que intenta escapar de los modelos

empresa. Simultáneamente, se implementó la “rotación de tareas” regularizada a través de sistema de mini-fábricas.

⁶Los nombres de las tareas mencionadas son los que utilizan las operarias. En rigor, todas esas tareas constituyen distintos los movimientos de un mismo proceso de envasado a lo largo de una línea, estos varían levemente de acuerdo a la naturaleza del producto a envasar (vidrio, plástico, tubos, labiales, entre otros)

⁷ Cabe destacar que los empleados son categorizados como “asociados” por parte de la parte empresaria. En diversos comunicados o materiales de capacitación se utiliza este término. No obstante, esta peculiaridad no ha emergido en las entrevistas. Lo que si mencionan y recuerdan las operarias es que con mucha frecuencia, en reuniones de personal o capacitaciones, se compara al colectivo laboral con una familia tradicional.

atemporales que empobrecen la complejidad de lo social. En este sentido, el objetivo de la descripción precedente es situar al lector en el escenario fabril que se pretende analizar.

Tal vez sea necesario agregar más información sobre lo que admiten desconocer de un proceso de trabajo que las involucra como meras ejecutoras de movimientos repetitivos. Un proceso de trabajo en cual el tiempo, entendido como experiencia subjetiva, se mide por la cantidad de envases que transitan la cinta por minuto.

Ante mi insistente indagación sobre cuanto conocen las máquinas con las que trabajan o sobre si saben como detenerlas en caso de un accidente, las respuestas son con frecuencia equivocadas. Las operarias no saben como funcionan las máquinas. Acuden a los técnicos de mantenimiento (exclusivamente varones) cuando algún producto se trava o algo no funciona.

Señalan, además, la existencia de una pantalla en la máquina que indica la velocidad. De acuerdo a la naturaleza del producto, las máquinas envasan entre 60 y 90 productos por minutos. Algunas pocas líneas, las más nuevas, llegan a envasar entre 90 y 120 productos por minuto⁸. A esas líneas son destinadas las trabajadoras más jóvenes y con menor antigüedad.

A pesar de esta percepción general, una operaria comentó que la mayoría de las máquinas cuentan con un botón de seguridad para parar la línea en caso de un accidente, pero que habitualmente sus compañeras y la encargada se niegan a utilizarlo. Situación similar describió otra entrevistada respecto al mantenimiento, limpieza o reparación de algunos errores en las máquinas. Si bien tienen prohibido realizar ese tipo de tareas, esta trabajadora admitió que ella misma se ocupa de subsanar inconvenientes en oportunidades en las cuales los mecánicos demoran en acercarse a la línea, con los cuales, además, frecuentemente establece diálogos sobre el funcionamiento de la maquinaria.

Como consecuencia de este frenético ritmo de trabajo, se han propagado entre las trabajadoras numerosas enfermedades. Sobresalen las relacionadas con las manos, codos, espalda y cuello. Pero también es muy usual que el sufrimiento psíquico producido por la tensión experimentada en el trabajo se manifieste a través de largas depresiones, tratamientos psiquiátricos o la pérdida de embarazos.

⁸ Existen dos modos predominantes de intensificar el trabajo. El primero consiste en aumentar la velocidad de la línea literalmente. La otra opción es disminuir el número de operarias por línea “*sacar una chica o dos*”.

Son justamente estas condiciones de vida y trabajo las que impulsan la participación de las trabajadoras en acciones reivindicativas y de un modo más limitado, promueven su organización gremial en el establecimiento. Pero es también como consecuencia de ellas que ven muy restringida su capacidad de participación, especialmente aquellas trabajadoras que ejercen la jefatura del hogar, que según se desprende de los testimonios recabados, constituyen una porción muy significativa del conjunto laboral.

El sesgo sexuado de la flexibilización laboral en el convenio colectivo perfumista

En relación a la actividad sindical, la mayoría del personal de la empresa se encuentra afiliado al Sindicato de Trabajadores Perfumistas (STP), una entidad de primer grado que nuclea a los trabajadores de la actividad, actualmente adherida a la denominada CGT Celeste y blanca, encabezada por el dirigente gastronómico Barrionuevo. El STP ejerce la representación sobre alrededor de 4000 trabajadores según consta en el convenio colectivo vigente 157 del año 1991⁹. La contraparte empresarial del Sindicato es la Cámara Argentina de la Industria de productos de higiene y tocador (CAPA). Está conformada por un conjunto heterogéneo de empresas, en el cual tienen una posición decididamente dominante un reducido grupo de grandes empresas transnacionales como UNILEVER, COLGATE y AVON. Buena parte de la comisión directiva de esta entidad proviene de alguna de estas tres empresas (Abal Medina, Anigstein, Diana Menéndez, 2011). Algo similar se observa al pasar revista por el establecimiento de procedencia de buena parte de los directivos del sindicato.

En consecuencia, la constelación de fuerzas que se observa en el sector y que mencionamos en otro apartado, se replica en las entidades que representan a las partes en las mesas de negociación colectiva. En rigor, un puñado de grandes empresas con posiciones predominantes en el mercado mundial y local hegemonizan la regulación de las relaciones laborales de todo el sector.

En efecto, el convenio colectivo perfumista tiene una orientación sumamente flexibilizadora, en concordancia con las políticas patronales halladas en el caso que presentamos en este trabajo. Este rasgo se explica en parte por el contexto económico y social en el cual se firmó

⁹ De acuerdo a información recabada en una entrevista con la Secretaria de la Mujer de STP, en la actualidad, el sindicato cuenta con alrededor de 8.000 afiliados, mientras que los trabajadores del sector se encuentran alrededor de los 11.000. En un informe estadístico sobre el sector reciente se arroja una cifra similar (INEP, 2010).

(1991), si bien en los últimos años esta orientación se mantiene inalterada, a pesar del sobresaliente proceso de revitalización de la negociación colectiva en nuestro país que se registra desde 2003 hasta el presente.

En cierta medida, es posible caracterizar a esta norma como escueta y ambigua. Algunas cláusulas sobresalen por concitar, de forma manifiesta, la sumisión de la parte sindical a los imperativos empresarios, y esto sucede principalmente con aquellas orientadas por los criterios de la flexibilización laboral. En el artículo 15º, titulado “Jornada de trabajo, horarios para el personal” se establece que: *“El personal que circunstancialmente deba cumplir horarios en forma imprevista fuera de lo habitual, percibirá el salario de ese día con un aumento del (50%) cincuenta por ciento, siempre previa consulta con el/los Delegados que justifique que este horario beneficia directamente a la parte empresaria”*

Si bien no se encuentran alusiones explícitas al trabajo polivalente o multifuncional, algunos artículos de este convenio habilitan este tipo de prácticas, inclusive la realización de tareas de categorías superiores sin la correspondiente remuneración. En el artículo 14º, por ejemplo, denominado “Prácticas” se indica: *“El personal que realice trabajo de categorías inferiores, podrá realizar prácticas en las tareas de categorías superiores a los efectos de capacitarse para ocupar las vacantes que se puedan producir. Estas prácticas no deben afectar la normal productividad del establecimiento. Estas prácticas no podrán ser consideradas ascensos o reemplazos, salvo casos especiales en que este realmente se efectúe”*.

En relación a las categorías ocupacionales, en diversas entrevistas las operarias han manifestado la capacidad de los varones del establecimiento para hacer oír sus reclamos y, en consecuencia, la existencia de una brecha entre ambos grupos relativa a la obtención de categorías y otras cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo. Mientras que las operarias del envasado son encuadradas en la categoría “B” para el “personal operario”, que incluye las siguientes tareas: *“Personal de carga y descarga de playa, envasador/a, estibador en línea de producción, etiquetador/a, cocinero/a, acompañante de reparto, contador/a, prensador/a y envolvedor/a de jabón. Lavador/a de frascos y/o máquinas, etc.”*; los varones del sector de procesos y depósito han accedido a la categoría “A”, que incluye a *“Chóferes de autoelevadores. Personal preparador, embalador y ensambladores de productos terminados. Personal fraccionador, preparador, mezclador, elaborador y maquinista de líneas de producción de champúes, cremas, jabones, polvos, polvos compactos, colonias, maquillaje líquidos, productos coloreados, lápices labiales, etc.”*.

El subrayado es nuestro y tiene por objeto señalar que en el envasado del establecimiento estudiado, debido a la falta de precisión en la clasificación de las categorías en el convenio colectivo, podrían aplicarse indistintamente las categorías “A” o “B” para el personal operario y, sin embargo, las mujeres son encuadradas compulsivamente en la categoría de menor remuneración y calificación, por debajo de los operarios varones. En otras palabras, la articulación entre una norma ambigua y flexibilizadora y una política empresaria orientada a la segregación y segmentación de sus trabajadores de acuerdo a criterios de género, dan como resultado una distribución sexuada e inequitativa de las categorías ocupacionales que contribuye a cristalizar un modo singular en que la división técnica y la división sexual del trabajo se imbrican en el trabajo fabril.

Por otro lado y a los fines de este escrito, nos interesa detenernos en un aspecto específico del convenio colectivo mencionado, aquel que se refiere a las licencias vinculadas a la organización del tiempo y los cuidados en el ámbito familiar. Paradójicamente, en una rama de la producción que ostenta una participación femenina prominente en su fuerza laboral –y en edad reproductiva-, nos encontramos con una normativa muy restrictiva e incluso discriminatoria en su lenguaje, particularmente manifiesto en el régimen de licencias.

En primer lugar nos encontramos con una “Licencia por nacimiento” (Art. 24º) que indica que *“Todo miembro del personal gozará de una licencia de (3) días hábiles pagos por nacimiento de hijos.”* Y una “Licencia por adopción” (Art. 26º): *“Todo miembro del personal gozará de una licencia de tres días (3) hábiles pagos, a partir del otorgamiento de la adopción definitiva, acreditada mediante la presentación de la documentación correspondiente. Esta licencia será aplicada a los dos cónyuges cuando ambos se desempeñen con un mismo empleador”.*

Hasta aquí, se observa la utilización de un lenguaje neutral, donde no se distingue la maternidad de la paternidad. Sin embargo, hacia el final del convenio nos encontramos con un controversial artículo denominado “Asignación por maternidad” (Art. 50º), en el cual se indica: *“La asignación por maternidad consistirá en el pago de un monto igual al sueldo, durante el período que la mujer goce de licencia legal en el empleo con motivo del parto. Deberá abonarse indefectiblemente el pago correspondiente al período postparto de acuerdo a las disposiciones legales vigentes. Se considerará sueldo la suma que la beneficiaria hubiera debido percibir durante ese lapso. Para el goce de este beneficio se requerirá la antigüedad establecida por las leyes y/o disposiciones legales vigentes.”* Llamativamente,

este artículo es una copia textual de un artículo de la Ley 18.017 (de 1968), que fue modificada por normativas posteriores (citado por Recalde, 1988).

De la misma manera, los artículos referidos a las licencias por enfermedad de familiares a cargo y el establecimiento de salas cunas para los hijos de las trabajadoras, parecen basarse en un modelo familiar estereotipado en contraste con las transformaciones en la institución familiar registradas en las últimas décadas y que reseñamos brevemente al principio de esta presentación. A propósito de ello, es destacable que en el establecimiento estudiado las trabajadoras no cuentan con una sala cuna o jardín maternal propio, ni contrata dicho servicio fuera del establecimiento. En su lugar, se otorga en carácter de compensación un monto que normalmente no supera el 30% de los gastos en jardines maternos o terceros contratados para el cuidado de menores (monto que se entrega contra entrega de comprobantes de pago).

Por otro lado, las salas cuna están destinadas a los hijos menores de dos años y lactantes y omiten una cuestión fundamental: que los niños mayores de dos años también requieren cuidados, especialmente porque las jornadas de trabajo en la industria no se corresponden con las jornadas escolares, inclusive con aquellas de tiempo completo.

Respecto a las licencias por enfermedad de familiares a cargo, tienen como requisito que los enfermos vivan en el mismo domicilio que el trabajador y para que sean con goce de haberes no pueden superar los 8 días por conyugue y a 12 días por hijos por año. Una vez más, la inadecuación entre la normativa y la realidad de las familias contemporáneas juega a favor de la disminución de los costos empresarios y el aumento de la precariedad de las condiciones de vida de las y los trabajadores y sus familias.

En suma, en el caso abordado hemos hallado que las normas flexibilizadoras articuladas con un criterio tradicional de distribución de roles en el seno de la familia refuerzan las desigualdades entre los sexos en el ámbito laboral.

Consideraciones finales a propósito de los las modalidades de participación gremial de las mujeres en la empresa y el sindicato

Desde hace al menos dos décadas, la empresa cuenta con delegados en sus establecimientos. Tradicionalmente, la participación del conjunto de los trabajadores de la planta en la vida gremial fue escasa y exclusivamente masculina. Sin embargo, a partir de 2007 se dio un

proceso de renovación de los representantes de la comisión interna y reactivación de la actividad gremial en la planta, que incluyó la elección de delegadas mujeres por primera vez¹⁰.

Este proceso se encontró con fuertes limitaciones especialmente a partir del año 2010. La apreciación y opiniones que las entrevistadas habían manifestado sobre los nuevos integrantes de la comisión interna cambiaron rotundamente de un año a otro, debido fundamentalmente y de acuerdo con los testimonios recogidos a un creciente acercamiento entre los delegados y la gerencia de la empresa. Pero también a un intenso trabajo empresario de recomposición de lazos con el colectivo de trabajo.

En este sentido, demandas muy sentidas por el conjunto y mejoramientos puntuales obtenidos mediante acuerdos informales impulsados por la comisión interna, fueron aprovechados por los empleadores y decodificados en el lenguaje empresario habitual. Un ejemplo de ello fue la implementación de las *mini-fábricas*, que favorecieron la “rotación de tareas” de las operarias a lo largo de la línea de producción cada dos horas durante cada jornada. Otro ejemplo es la implementación de la *gimnasia laboral*, promocionada luego por la empresa a través de folletos y publicaciones internas.

En consecuencia, las demandas colectivas referidas al deterioro de la salud producto del trabajo taylorizado fueron neutralizadas y resignificadas en los términos empresarios de la “seguridad e higiene industrial” con acento en la prevención de accidentes que puedan ocasionar perjuicios a la calidad de los productos.

Por otro lado, hemos identificado en el relato de las delegadas y de la directiva del sindicato entrevistadas un rasgo común relacionado con sus representaciones e imágenes acerca de sus posiciones al interior de la organización sindical y en relación a los empleadores que, tentativamente, puede significarse con el término *heteronomía* anunciado en el título de esta presentación.

Encontramos además que este rasgo, frecuentemente mencionado en la literatura sobre el nuevo sindicalismo emergido al calor de las políticas neoliberales bajo el rótulo de “modelo

¹⁰ Para un relato y análisis más extenso sobre la revitalización de la organización sindical en este establecimiento: Wyczykier, Gorbán, Anigstein, González (2011): “Entre el malestar y la resistencia. Notas para pensar la organización gremial de base en la industria cosmética”, en Abal Medina, Diana Menéndez, comp. *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina contemporánea*. Imago mundi (en prensa)

de correa de transmisión”¹¹, adquiere una connotación particular cuando es ejercitado por mujeres, tal como se desprende de los extractos de entrevistas a representantes sindicales reproducidos a continuación:

(Referencia a su relación con los gerentes de la empresa) “D: Como yo te hablé de entrada, a mí no me gusta pelear ¿me entendés? Entonces hablemos, entendámonos y digámonos todo lo que nos tengamos que decir sin faltarnos el respeto porque yo jamás, mas allá de que yo esté enojada, yo jamás le falté el respeto a nadie, entonces siempre nos decimos todo, porque ahí el problema es que son fuertes también, ¿entendés? **Es un matrimonio. ¿Viste un matrimonio? Que tenés que buscarle la vuelta para estar bien. Bueno, esto es igual. Y hay que evitar el divorcio. Lamentablemente es igual**E: ¿Y quién sería tu marido?

D: ¡Mi marido son todos! (risas). Siempre nos manejamos así. Aparte **ellos de entrada nos dieron una charla, que cuando surjan cosas, nosotros tenemos que hablarlo con cada sector, entonces cada sector tiene que estar informado y hablarlo con ellos. Y después vemos... Entonces nosotros nos manejamos así porque acá también nos dieron ya la charla y ahí nos enteramos que nos tenemos que manejar con cada sector, y si no tenemos respuesta de... yo ponele, tengo que hablar con recursos humanos o con quien fuera, ahí pedimos una audiencia con el presidente de la compañía o con el que está a cargo de la compañía.**E: O sea, ¿la empresa misma les organizó la manera de laburar?D: Claro, ellos nos contestaron cómo nos teníamos que manejar. Entonces a partir de ahí nosotros mas o menos manejamos los pasos todo como corresponde y ellos saben que cuando nosotros vamos a tocar un tema en una reunión, esperamos. Sino tenemos respuesta, vamos mas arriba. Yo no te puedo decir que me maltrataron, que son, en algunas cosas mas duros, son mas duros, pero no tengo mucho mas que decir ¿me entendés?” (Delegada del establecimiento)

“E: ¿Qué te parece? ¿Por qué hay tantos representantes varones en el sindicato siendo la mayoría mujeres?

SM: Sí tengo que decir fríamente la razón, no sé... sinceramente... si nos ven como competencia... no sabría decirte bien. Obviamente son cargos que son buscados. Lo que te digo, ¡éramos muchísimas mujeres buscando este puesto y tuve no sé si la suerte de llegar!

E: ¿Hay un caudal de mujeres con interés en participar y formar parte de la directiva?

¹¹ En distintas publicaciones de P. Abal Medina y O. Battistini pueden encontrarse desarrollos conceptuales sobre este fenómeno.

SM: ¡Si, hay muchas, muchas! Nosotras éramos muchas compitiendo por este puesto. El único espacio que había y bueno...” (Secretaria de la mujer del STP)

En suma, la naturalización de las diferencias entre las mujeres y los varones no se agotan a sus roles en la familia y en la fábrica. También puede hallarse en los modos y estilos de participación sindical.

Otro ejemplo similar se relaciona con el modo en que las trabajadoras reaccionan y se movilizan. La espontaneidad y ausencia de organización es interpretada por algunas trabajadoras como algo natural y propio de las mujeres. Lo mismo ocurre con el uso del rumor. De este modo, la propagación de rumores en el lugar de trabajo y los cambios de humor irracionales explicarían el déficit organizativo y la acción no planificada producto de estallidos donde las trabajadoras manifiestan su bronca¹².

A modo de cierre, quisiera resaltar que el impacto que estos regímenes de trabajo y de vida tienen en los procesos de subjetivación de *colectivos laborales sexuados* y en las formas que asumen las *institucionalidades subalternas* constituye un terreno escasamente explorado en la literatura local que es preciso profundizar.

Bibliografía

- Abal Medina, Anigstein, Diana Menéndez (2011): “El sindicato puertas adentro. Una mirada comparativa a partir del análisis de los estatutos sindicales” en en Abal Medina, Diana

¹² De este modo se refieren a dos episodios de protesta. En primer lugar a un paro espontáneo en mayo de 2007: luego del despido de dos trabajadores que reclamaban por su salario, el conjunto de los trabajadores de la planta pararon la planta durante tres horas y se concentraron en la puerta de la misma. Esta acción no contó con el apoyo de los delegados y del sindicato y se realizó sin la mediación de ninguna asamblea o reunión. De acuerdo a la información recabada, la noticia de los despidos se esparció de boca en boca o a través de mensajes de texto por teléfonos celulares. Como consecuencia de esta acción, los trabajadores despedidos fueron reincorporados. La segunda acción transcurrió en julio de 2009, cuando un representante de la dirección del sindicato se acercó a la empresa para reunirse con un gerente y fue interceptado por un grupo numeroso de mujeres que interrumpieron sus tareas para hacerle un conjunto de reclamos. Como resultado de esto, las trabajadoras iniciaron una medida de fuerza que consistió en el quite de horas extras los días sábados durante 45 días. Esta medida fue coordinada por la comisión interna (con el beneplácito de la directiva sindical) y culminó con un acuerdo de partes homologado por el Ministerio de trabajo que estableció un aumento salarial no remunerativo, la efectivización del personal eventual y la homogeneización de las condiciones de contratación de casi todos los trabajadores de la planta.

- Menéndez (comp.) *Colectivos resistentes. Procesos de politización de trabajadores/as en la Argentina contemporánea*. Imago mundi (en prensa)
- Antunez, R. (2005): *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Herramienta Ediciones – Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires
 - Ariza, Marina y Oliveira Orlandina (2000), “Género, trabajo y familia consideraciones teórico-metodológicas” <http://www.conapo.gob.mx/publicaciones/Otras/Otras4/10.pdf>
 - Arriagada, I. (2004): “Estructuras familiares, trabajo y bienestar en América Latina” en Arriagada Irma y Aranda Verónica (comp.) *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie seminarios y conferencias 42. CEPAL. Chile
 - Carneiro Araújo, Angela Maria (2005): “Género nos estudos do trabalho” en Maria Lygia Quartim de Moraes (org.). *Gênero nas fronteiras do Sul*. 1ª Ed., Campinas, Pagu/Unicamp. Brasil.
 - Carneiro Araújo, M. A., Menicucci de Olivera, E. (2006): “Reestruturação Productiva e saúde no setor metalúrgico: a percepção das trabalhadoras”, *Sociedade e Estado*, Brasília, v. 1, p. 169-198, jan/abr. 2006
 - Carneiro Araújo, M. A.; Aguiar Amorin, E. R.; Clemente Ferreira, M. (2004): “O sentidos do trabalho da mulher no contexto da Reestruturação Productiva”, Artigo a ser apresentado no VIII Congresso Luso-Afro Brasileiro de Ciências Sociais, Coimbra, Portugal, 16 a 18 de setembro de 2004
 - Cerruti, M.; Binstock, G. (2009): “Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública”. Serie Políticas sociales. CEPAL/UNFPA. Chile
 - “El Sector de Artículos de Tocador, Cosmética y Perfumería en Argentina”, elaborado por el Centro de Estudios para la Producción (CEP). Publicado en *Notas de la Economía Real*. Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana Empresa. 2004
 - García Castro, M. (1992): “O conceito de género e as análises sobre mulher e trabalho: notas sobre impasses teóricos”. *Cad. CRH*, Salvador, (17), p.80-105
 - Hirata, H. (2001): “Globalização e divisao sexual do trabalho”, *Cuadernos Pagu* (17/18) 2001/02, p. 139-156
 - Jelín, E. (2010): *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Buenos Aires. FCE

- _____ (2005): “Las familias latinoamericanas en el marco de las transformaciones globales: hacia una nueva agenda de políticas públicas”. Reunión de expertos “Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales”. CEPAL, 28 y 29 de junio de 2005. Sala Medina.
- Kaplan, T. (1990): “Conciencia femenina y acción colectiva, el caso de Barcelona, 1910-1918, en J. S. Amelang y M. Nash, *Historia y género. Las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Ediciones Alfons El Magnánim. Valencia
- Kelly, J. (1999): “La relación social entre los sexos: implicancias metodológicas de la historia de las mujeres” en Navarro, M. y Stimpson C. R. (compiladores), *Sexualidad, género y roles sociales*. Fondo de Cultura Económica. Argentina
- “La industria de Artículos de Tocador, Cosmética y Perfumería en Argentina”. Centro de Estudios para la Producción (CEP). Secretaría de Industria, Comercio y PyME. Ministerio de Economía y Producción. Noviembre de 2008
- Larguía, I. y Dumoulin, J. (1971): *Hacia una ciencia de la liberación de la mujer*. Cuadernos Anagrama
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Subsecretaría de programación técnica y estudios laborales. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005*
- Nari, M. (2000): “Maternidad, política y feminismo” en F. Gil Lozano, V. S. Pita y M. G. Ini (directoras), *Historia de las mujeres en Argentina. Siglo XX, Vol. 2*, Taurus. Buenos Aires
- Novick, Marta; Rojo, Sofía y Castillo, Victoria (compiladoras) (2008): *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Documento de proyecto. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile
- Pfefferkorn, R. (2007): “El trabajo. Un eje fundamental de las relaciones sociales de sexo”. *Revista de Ciencias Sociales* N° 18, Departamento de Ciencias Sociales, Universidad Arturo Prat Iquique, invierno 2007, p. 53-70
- Recalde, H. (1988): *Mujer, condiciones de vida, de trabajo y salud*. Buenos Aires. CEAL
- Rocci, F. (2000): “Concentración de capital, concentración de mujeres. Industria y trabajo femenino en Buenos Aires, 1890-1930” en F. Gil Lozano, V. S. Pita y M. G. Ini (directoras), *Historia de las mujeres en Argentina. Siglo XX, Vol. 2*, Taurus. Buenos Aires

- Rodríguez Enríquez, C. (2005): “Economía del cuidado y política económica: una aproximación a sus interrelaciones”. Trabajo presentado en el Panel Políticas de protección social, economía del cuidado y equidad social. CEPAL. Mar del Plata
- Schkolnik, M. (2004): “Tensión entre familia y trabajo” en Arriagada Irma y Aranda Verónica (comp.) *Cambios de la familia en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces*. Serie seminarios y conferencias 42. CEPAL. Chile
- Scott, J. W. (1999): “El género: una categoría útil para el análisis histórico” en Navarro, M. y Stimpson C. R. (compiladores), *Sexualidad, género y roles sociales*. Fondo de Cultura Económica. Argentina
- “Sector Estética Profesional: Informe final”. Instituto Nacional de Educación Tecnológica (INEP). Ministerio de Educación. Abril de 2010
- Wainerman, C.; Geldstein, R. (1994): “Viviendo en familia: ayer y hoy” en Catalina Wainerman (comp.), *Vivir en familia*. Buenos Aires: UNICEF, Losada.