

**XIV JORNADAS
NACIONALES
DE HISTORIA
DE LAS MUJERES.**

**Intersecciones:
feminismos, teorías
y debates políticos.**

-
**IX CONGRESO
IBEROAMERICANO
DE ESTUDIOS
DE GÉNERO.**

29 de julio
-
1 de agosto
-
2019

Mar del Plata
-
Bs.As.
-
Argentina

ACTAS



© ANDI.LANDONI



Facultad de
Humanidades
Universidad Nacional de Mar del Plata



editorial de la universidad nacional de mar del plata

Universidad Nacional de Mar del Plata

Actas de las XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género / compilado por Lilia Vázquez Lorda. - 1a ed .

- Mar del Plata : Universidad Nacional de Mar del Plata, 2019.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-544-939-8

1. Género. 2. Estudios de Género. 3. Historia. I. Vázquez Lorda, Lilia, comp. II. Título.

CDD 305.42

XIV Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género

"Intersecciones: feminismos, teorías y debates políticos"

Mar del Plata, 29 de julio al 1º de agosto de 2019

Comité Científico

Dra. Dora Barrancos (UBA/ CONICET)

Dra. Elizabeth Jelin (IDES/CONICET)

Dra. Catalina Wainerman (UDESA)

Dra. Cecilia Lagunas (UNLu)

Dra. Mirta Lobato (UBA)

Dra. Nora Domínguez (UBA)

Dra. Mónica Tarducci (UBA/UNSAM)

Dra. Nélide Bonnacorsi (UNCOMA)

Dr. Ricardo Cicerchia (UBA/ CONICET)

Dra. Dora Celton (UNC/CONICET)

Dra. Estela Lanari (UNMDP)

Dra. María Herminia Di Liscia (UNLPam)

Dra. Mónica Ghirardi (UNC)

Dra. Lucía Lionetti (UNICEN)

Dr. Mario Pecheny (UBA/ CONICET)

Dra. Isabella Cosse (CONICET/UBA)

Dra. Alejandra Oberti (UBA)

Dra. María Luisa Múgica (UNR)

Dra. Adriana Valobra (UNLP)

Dra. Alejandra Ciriza (UNCU)

Dra. Pilar Morad (Universidad de Cartagena, Colombia)

Dra. Isabel Morant (Universidad de Valencia, España)

Dra. Gloria Estela Bonilla Vélez (Universidad de Cartagena, Colombia)

Dra. Donna Guy (University of Arizona, EEUU)

Dra. Claudia Fonseca (Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil)

Dra. Joana Maria Pedro (Universidade Federal do Santa Catarina, Brasil)

Dra. Silvia María Favero Arend (Universidade Estadual do Santa Catarina, Brasil)

Dra. Gabriela Cano (Colegio de México, México)

Dr. Horacio Sívori (Universidade do Estado do Río de Janeiro, Brasil)

Dr. José Ignacio Pichardo Galán (Universidad Complutense de Madrid, España)

Dra. Karina Batthyany (Universidad de la República, Uruguay)

Comité Organizador

Grupo de Estudios sobre Familia, Género y Subjetividades - Centro de Estudios
Sociales y Políticos (CESP)
Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP)

Dra. Andrea Torricella (UNMdP/ CONICET)
Dra. Cecilia Rustoyburu (UNMdP/ CONICET)
Dra. Inés Pérez (UNMdP/ CONICET)
Dra. Adriana Valobra (UNLP/ CONICET)
Dra. Lucía Lionetti (UNICEN)
Dr. Guido Vespucci (UNMdP/ CONICET)
Lic. Agustina Cepeda (UNMdP)
Mg. Lilia Vázquez Lorda (UNMdP)
Dra. Paola Gallo (UNICEN)
Dra. Paula Lehner (UBA/UNMdP)
Dra. Gabriela Gómez Rojas (UBA/UNMdP)
Dr. Santiago Navone (UNMdP/ CONICET)
Dra. Paula Bedín (UNMdP/ CONICET)
Dra. Débora Garazi (UNMdP/ CONICET)
Lic. Estefanía Martynowskyj (UNMdP/ CONICET)
Lic. Verónica Meske (UNMdP/CONICET)
Lic. Natacha Mateo (UNMdP/CONICET)
Lic. Melina Antoniucci (UNMdP)
Lic. Guadalupe Blanco Rodríguez (UNMdP)
Dra. Susana Delgado (UNMDP)
Dra. María Laura Gutiérrez (UNMDP)
Constanza Ferrario (UNMDP)
Melisa Berardi (UNMDP)
Cristian Darouiche (UNMDP)
Lucía Rizzalli (UNMDP)
Lic. Emilio Archimio (UNMDP)

MESAS TEMÁTICAS

*Enlace al programa completo de las Jornadas:

<https://drive.google.com/file/d/15FziMIJAYk4MKq7Q0wXqTzH5T0EtUUWw/view>

Mesa 1: Violencia contra las mujeres y colectivo LGTTTBIQ en el ámbito universitario. Coordinadoras: Vanesa Vázquez Laba (UNSAM) María Belén Berruti (UNMDP) Gisela Giamberardino (UNICEN).

Mesa 2: Género, sexo y corporalidad: teorías, tecnologías, representaciones. Coordinadoras: Mariela Solana (UNAJ/CONICET), Natalia Taccetta (UNA/UBA/CONICET) y María Inés La Greca (UNTREF/UBA).

Mesa 3: Revisitando la economía en clave feminista: trabajo remunerado, trabajo no remunerado y su articulación. De saberes, de metodologías y nuevas preguntas. Coordinadoras: Corina M. Rodríguez Enriquez (CONICET - CIEPP), Maria Fernanda Pagura (UNL), Luisina Logiodice (CONICET-UNL) y Andrea Delfino (FCE-UNL. IHuCSO-CONICET).

Mesa 5: Cuerpo, género y violencia: historia y presente. Coordinadoras: Moira Pérez (UBA), Lourdes Peruchena (Udelar), Lucía Verónica Martínez Hernández (Udelar).

Mesa 6: Migraciones, Géneros y Generaciones: nuevos interrogantes y desafíos pendientes. Coordinadoras: Claudia Pedone (CONICET-IIEGE, UBA); María José Magliano (CONICET-CIECS, UNC); Ana Inés Mallimaci Barral (CONICET-IIEGE, UBA/UNAJ).

Mesa 7: Historia de las mujeres negras en América Latina desde una perspectiva interseccional: luchas y resistencias subalternas, debates y desafíos. Coordinadoras: Anny Ocoró Loango CONICET, UNTREF; Claudia Miranda- Universidad Federal del Estado de Rio de Janeiro; Maria Nilza da Silva-Universidad de Londrina (Brasil).

Mesa 8: Las retóricas de género a través de la problemática cuerpo-ciudad en las producciones artísticas contemporáneas. Coordinadoras: Guadalupe Neves (UMSA), Mercedes Claus (UMSA) y Mercedes Irisarri (UBA).

Mesa 9: "Cultura (s) jurídica (s), géneros y sexualidades en la modernidades europeas e iberoamericanas (Siglos XVI-XVIII)". Coordinadoras: Fernanda Molina (CONICET/UBA-FFyL), Miriam Moriconi (UNR/UADER), María Alejandra Fernández (UNGS).

Mesa 10: El dedo en el porno: Superficies de placer, críticas y derivas feministas y sexodisidentes. Coordinadorxs: Fermín Acosta (UNLP-UBA-UNTREF), Laura Milano (FSOC-UBA / IIEGE), Romina Smiraglia (UNPAZ-UBA).

Mesa 11: La regulación del trabajo doméstico remunerado: un desafío de todas las épocas en América Latina.

Coordinadoras: Erynn Masi de Casanova (University of Cincinnati), Lorena Poblete (CIS-CONICET/IDES) y Soléne Bergot (Universidad Andrés Bello).

Mesa 12: Usos y apropiaciones del lenguaje de derechos en relación a la infancia y juventud. Lecturas críticas desde una perspectiva feminista y de género.

Coordinadoras: Gabriela Magistris (FFyL/UBA), Ana Cecilia Gaitán (UNSAM-CONICET), Florencia Paz Landeira (UNSAM-CONICET).

Mesa 13: Representaciones sociales del género y la edad: teorías, métodos e interseccionalidad.

Coordinadoras: Gloria Lynch (UNLu/ UBA), Liliana Bilevich de Gastrón (UNLu) y Mirta Sánchez (UNMdP).

Mesa 14: Mujer y ruralidad.

Coordinadorxs: Laura Lorena Leguizamón (Instituto de Estudios Antropológicos y Sociales de la Mujer - UNLR) y Marcelo Gastón Jorge Navarro (Instituto de Investigaciones en Ciencias Sociales y Humanidades - UNSA).

Mesa 15: Experiencias territoriales feministas. Articulaciones y debates.

Coordinadoras: Nora Goren (UNPAZ-UNAJ) y Lorena Guzzetti (FSOC – UBA).

Mesa 16: Mujeres migrantes, acción colectiva y Estados. Investigaciones y experiencias. Coordinadoras: Sandra Gil Araujo (CONICET / IIGG UBA), Carolina Rosas (CONICET / IIGG UBA / UNLaM) y Verónica Jaramillo Fonnegra /CONICET / UNLa).

Mesa 17: Interseccionalidad, conocimiento situado y debates teóricos/metodológicos en las temáticas que articulan a los feminismos nuestroamericanos.

Coordinadoras: Beatriz Garrido (UBA-UNT) y Graciela Hernández (UNS-CONICET).

Mesa 18: Feminidades en imágenes, acciones y exposiciones: la producción y circulación de imágenes de contenido político desde el arte feminista latinoamericano.

Coordinadoras: Patricia Fogelman (CONICET/UBA) y Talía Bermejo (CONICET/UNTREF).

Mesa 19: Estudios críticos en discapacidad, género e interseccionalidad.

Coordinadoras: Carolina Ferrante (CONICET-UBA IIEG) y María Pía Venturiello (CONICET-UBA IGG).

Mesa 20: Ahora que sí nos ven. Irrupciones y mediatizaciones contemporáneas de la agenda feminista.

Coordinadoras: Silvia Elizalde (CONICET – IIEGE/UBA -UNLP), Carolina Justo von Lurzer (CONICET –IIGG/UBA) y Eva Rodríguez Agüero (IDEGEM-UNCUYO).

Mesa 21: Política y feminismos: controversias en la teoría política feminista contemporánea.

Coordinadoras: Anabella Di Tullio (CONICET / IIEGE-UBA) y Romina Smiraglia (UNPAZ / FSOC-UBA).

Mesa 22: Presencias, experiencias y agencia política de mujeres latinoamericanas de las dictaduras a las transiciones a la democracia.

Coordinadoras: Karin Gramático (UNAJ-IIEGE/UBA) y Débora D Antonio (UBA-IIEGE/CONICET).

Mesa 23: Feminismos jurídicos en América Latina.

Coordinadoras: Malena Costa Wegsman (CONICET/IIEGE/UBA) y Romina Lerussi (CONICET/ FemGeS /UNC).

Mesa 24: Performances corporales, subjetividades en disputa legal y comunicacional.

Coordinadores/as: Monica Cohendoz (UNICEN) y Eduardo J. Arrubia (UNICEN).

Mesa 25: Género(s), identidades no binarias y Relaciones Internacionales: perspectivas contra-hegemónicas para analizar el escenario mundial.

Coordinadoras: Mariel Lucero (UNCUYO) y Dulce Daniela Chaves (UNLP).

Mesa 26: Transdisciplinariedad: retos, dudas y potencialidades de las investigaciones situadas feministas y/o decoloniales.

Coordinadoras: Mayca de Castro Rodríguez (Universidad de Granada, España) y Lucía Fuster Pravato (Instituto de Investigaciones Gino Germani – UBA).

Mesa 27: Historia de la(s) sexualidad(es) en América Latina: siglos XIX y XX.

Coordinadores/as: Gabriela Cano (COLMEX), Pamela J Fuentes (Pam University, NY) y Patricio Simonetto (Conicet-UNQ).

Mesa 28: Mujeres que escriben y reciben cartas. Relaciones y cruces entre la escritura epistolar y la historia con mujeres.

Coordinadoras: Paula Caldo (CONICET-UNR), Yolanda de Paz Trueba (CONICET-UNICEN) y Lucía Bracamonte (CONICET-UNS).

Mesa 29: Mujeres, género y sexualidades en la administración de justicia y fuerzas de seguridad.

Coordinadoras: Sol Calandria (CONICET-UNLP), Sabrina Calandrón (CONICET-UNLP) y Natalia Ojeda (CONICET-CUSAM).

Mesa 30: Artes y Feminismos.

Coordinadoras: Andrea Verónica Brunotti (Escuela de Artes Visuales Martín Malharro) y Silvia Alejandra García (Escuela de Artes del Fuego Rogelio Yrurtia).

Mesa 31: Desafiando al sindicalismo patriarcal: trabajo, género y sindicalismo desde la década de 1970 a la actualidad.

Coordinadoras: Eliana Aspiazú (GrET/FCEyS/UNMDP) y Ana Elisa Arriaga (CIFYH, UNC).

Mesa 32: Todo amor es político: representaciones sobre amor romántico, ciudadanía y educación.

Coordinadorxs: Marina Tomasini (CONICET/Universidad Nacional de Córdoba) y Marina Becerra (CONICET/IIEGE-FFyL-UBA/UNTREF).

Mesa 33: Mercado sexual, género y sexualidades. Permanencias y transformaciones en las regulaciones y configuraciones subjetivas.

Coordinadoras: Cecilia Inés Varela (CONICET-UBA/FFyL/ICA), Estefania Martynowskyj (CONICET-UNMdP-CESP).

Mesa 34: Lxs otrxs en la Historia: los géneros vulnerados .

Coordinadoras: Eugenia Arduino (UBA) y Florencia Cendali (UNLu).

Mesa 35: Militancia, diversión y afectos en las comunidades obreras argentinas y latinoamericanas, siglos XX y XXI.

Coordinadorxs: Agustín Nieto (EHPQ-CONICET/CEHis-UNMdP), Laura Caruso (CONICET/IDAES-UNSAM), Andrea Andújar (CONICET/IIEGE-UBA).

Mesa 36: Marea feminista en las Universidades.

Coordinadoras: Florencia Rovetto (CONICET-UNR), Noelia Figueroa (UNR y UNER) y Carolina Spataro (IIG-UBA).

Mesa 37: Varones, masculinidades y feminismos: privilegios y tensiones político - epistemológicas.

Coordinadores: Daniel Jones (GES-IIGG-UBA) y Luciano Fabbri (CIFEG-UNR).

Mesa 38: Experiencias, desigualdades y conflictividad en el mundo del trabajo asalariado: intersecciones y diálogos entre género, clase, raza, edad y migración.

Coordinadoras: Ludmila Scheinkman (IIEGE, UBA – CONICET), Antonella Delmonte Allasia (IIEGE-UBA) y Sara Martín Gutiérrez (UCM-Instituto de Investigaciones Feministas).

Mesa 39: Escuchar las diferencias: género, cuerpo, música y sonido en el arte.

Coordinadoras: Julia Kratje (Universidad Nacional de las Artes, Universidad de Buenos Aires/CONICET) y Romina Dezillio (Instituto Nacional de Musicología “Carlos Vega”, Departamento de Artes Musicales y Sonoras – UNA).

Mesa 40: Instituciones que educan: cuerpos y géneros en la Argentina de los siglos XIX y XX.

Coordinadoras: Laura M. Méndez (Unidad Ejecutora en red ISHIR_CEHIR-CONICET-COMAHUE. Centro Regional Universitario Bariloche. UNComa), María José Billorou (IESH– Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam) y Stella M. Cornelis (IESH – Facultad de Ciencias Humanas, UNLPam).

Mesa 41: Accesibilidad a los derechos reproductivos y no reproductivos desde una mirada interdisciplinar: los sentidos en los debates desde comienzos del siglo XXI.

Coordinadoras: Zulma Cabrera (UnaM), Rossana Crosetto, (UNC), Alicia Genolet, (UNER) y Érica Montaña, (UNLPam).

Mesa 42: Protagonismos femeninos latinoamericanos en Teoría, Crítica y Gestión Cultural.

Coordinadoras: Marcela Croce (Facultad de Filosofía y Letras/INDEAL – UBA) y Jimena Néspolo (CONICET).

Mesa 43: Feminismos y derechos humanos: polémicas de un matrimonio feliz.

Coordinadorxs: Virginia Morales (CONICET-UNVM), María Marta Quintana (CONICET - UNRN), Natalia Martínez (CONICET-IDH) y Mercedes Barros (CONICET-IIDYPCA-UNRN).

Mesa 44: Familias, infancias y género: Políticas, diagnósticos y expertos en juego de escalas.

Coordinadoras: Camila Serafim Daminelli (Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil) y Claudia Freidenraij (Facultad de Filosofía y Letras, UBA, Argentina).

Mesa 46: Afectos, testimonios y archivos en la cultura argentina contemporánea.

Coordinadoras: Marina Moguillansky (UNSAM/CONICET), Mariela Peller (FSOC-UBA) y Marcela Visconti (FFyL-UBA).

Mesa 47: Tecnologías (no) reproductivas, sexualidades y parentesco: reflexiones teóricas e investigaciones empíricas.

Coordinadorxs: Lucía Ariza (IIGG-UBA), José Ignacio Pichardo (Universidad Complutense de Madrid) Cecilia Rustoyburu (UNMDP-Conicet) y Guido Vespucci (UNMDP-Conicet).

Mesa 48: Dispositivos normativos en torno a la sexualidad, genitalidad y reproducción, en Argentina durante el siglo XX.

Coordinadoras: Marisa Miranda (UNLP-CONICET), María Luisa Mujica (UNR) y Luciana Linares (UNMDP-CONICET).

Mesa 49: Cuerpos, géneros y estéticas descoloniales.

Coordinadoras: Karina Bidaseca (CONICET, Universidad de San Martín), Victoria Noelia Cabral (Universidad Nacional de Mar del Plata) y Piedad Lorena Guerrero Coka (Universidad Nacional de Avellaneda).

Mesa 50: Intervenciones políticas y relaciones de género en los siglos XIX y XX.

Coordinadoras: Natalia Casola (IIEGE-CEHTI-FFyL-UBA/CONICET) y Anabella Gorza (CInIG-IdIHCS-FaHCE-UNLP/CONICET).

Mesa 51: Intersecciones: cuerpos, sexualidades y políticas públicas.

Coordinadoras: Eliana Debia (UNTDF), Andrea Patricia Ozamiz (UNTDF) y Maria Paula Schapochnik (UCES y UNTDF).

Mesa 52: Pensar desde los márgenes: salir de los estándares hetero-normativos.

Coordinadorxs: Miguel Ángel Ochoa (UNTREF) - Gabriela Spinelly (UNLu).

Mesa 53: Las mujeres y la cuestión de género en el catolicismo argentino: prácticas, trayectorias y debates.

Coordinadores: Mariano Fabris (CONICET – CEHis – UNMDP) y Ana María T. Rodríguez (IESH – Facultad de Ciencias Humanas- UNLPam).

Mesa 55: Participación de las mujeres, procesos socioétnicos y políticas públicas en relación a la promoción y acceso a Derechos

Coordinadoras: Elena Barbieri (CEIM-UNR), Ludmila Rizzo (UNL) y Verónica López Tessore (UNR- IES N°28), Vilma Bidut (CESOR - CONICET), Liliana Capoulat, (CEIM-UNR) y Berta Wexler (CEIM-UNR)

Mesa 56: Educación, feminismo y política en espacios, tiempos y memorias diversos.

Coordinadores: Celia G. López (Centro De Estudios Históricos Regionales, Instituto de Estudios del Pensamiento y la Acción Solidaria, Concordia), Javier P. Borge y Mariela Coudannes (Instituto de Investigación y Desarrollo para la Formación Docente, UNL).

Mesa 57: ¿Cuál es la historia entre la Educación Sexual Integral y la Historia?
Coordinadoras: Mariela Sarlinga (ISET Nº 1 Romero Brest y IVG), Noelia Vacaflor (IVG) y Gregoria Cochero (UNLP- JVG).

Mesa 58: História da Mulheres e Relações de Poder: desdobramentos e perspectivas.
Coordinadoras: Marinete Aparecida Zacharias Rodrigues (UEMS), Viviane Scalon Fachin (UEMS), y Luciana Branco Vieira (ABMCJMS).

Mesa 59: Nuevas tecnologías de reproducción humana asistida y nuevas configuraciones familiares. Teorías, enfoques y diálogos interdisciplinarios.
Coordinadoras: Flavia Andrea Navés (UBA) y Silvina Smietniansky (CONICET - CEHCMe-UNQ).

Mesa 60: Profesiones de mujeres: jerarquías, saberes y carreras laborales en los procesos de profesionalización (América Latina, siglo XIX a XX).
Coordinadoras: Ana Laura Martin (IIEGE- FFYL, UBA; INIHEP), Graciela Queirolo (CINIG-IDIHCS-UNLP) y Karina Ramacciotti (FFYL, UBA CONICET; UNQ).

Mesa 61: Perspectivas interseccionales y estudios clásicos: las mujeres y sus representaciones en Grecia y Roma.
Coordinadoras: María Cecilia Colombani (UM-UNMdP), Viviana Diez (UNRN), Jimena Palacios (UBA) y Elsa Rodríguez Cidre (UBA).

Mesa 62: Palabras, imágenes, representaciones en la construcción de saberes alternativos.
Coordinadoras: Edda Lía Crespo (GEHi.So. Pa.Ce.Al.-UNPSJB/ ISISC- UNPA), Lucía Lionetti (IEHS- UNCPBA) y Lizel Tornay (APIM-IIEGE-UBA).

Mesa 63: Feminismos y antifeminismos en la región: discursos, estrategias de militancia y vínculos interpersonales e institucionales en las primeras décadas del siglo XX. Coordinadoras: Inés Cuadro Cawen (Universidad de la República – ANII), Lucía Reyes de Deu (Brandeis University) y Marcela Vignoli (Universidad Nacional de Tucumán – CONICET).

Mesa 64: Mujeres “desviadas”: moralidad, delito y castigo desde una perspectiva histórica.
Coordinadoras: Cecilia Allemandi (CEHP-EPyG-UNSAM/Conicet) y Julieta Di Corletto (UBA).

Mesa 65: Representaciones, imaginarios y prácticas sociales desde la perspectiva de género en América Latina (Siglos XVII-XIX).
Coordinadoras: Jaqueline Vassallo (UNC-CONICET), Ana Fanchin (UNSJ) y Patricia Sánchez (UNSJ)

Mesa 66: Intersecciones entre la investigación y la extensión en los estudios de Género. Coordinadoras: Analía Aucía (Programa Género y Sexualidades. Secretaría de Extensión Universitaria. Facultad de Derecho. Universidad Nacional de Rosario) y Lía

Norverto (Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de La Pampa).

Mesa 67: La atención de la salud desde una perspectiva feminista.

Coordinadoras: Florencia Maffeo (UNSAM-CONICET) y Natacha Mateo (UNMDP-CONICET).

Mesa 69: Descentrar la mirada: Experiencias de organización del movimiento feminista, de mujeres y disidencias en las diversas regiones del país.

Coordinadoras: Guillermina Peralta (FaDeCS- UNCo) y Julia Burton (IPEHCS - UNCo/CONICET).

Mesa 70: Mesa: Industrias culturales: feminismos, discursos, representaciones e ideologías.

Coordinadoras: Ana Lía Rey (AAIHMEG-- IIEGE – UBA) y Susana Delgado (AAIHMEG-Cehis- UNMdP).

Mesa 71: Mujeres, mercado de trabajo e intervención estatal. Argentina, desde las últimas décadas del siglo XIX y a lo largo del siglo XX.

Coordinadorxs: Maricel Bertolo (CIEHMGE – UNR) y Valeria Venticinque (UNL – UTN – UCU).

Mesa 72: Procesos de Medicalización y Género.

Coordinadoras: Lila Aizenberg (CIECS-CONICET-UNC), Lorena Saletti (CIECS-CONICET-UNC) y Maria Laura Rodríguez (UNC).

Mesa 73: Políticas de la memoria y tramas afectivas: problemas y desafíos para el estudio de los feminismos y del movimiento de derechos humanos en el Cono Sur.

Coordinadoras: Cristina Scheibe Wolff (UFSC/Brasil), Ana Forcinito (UMinnesota/Estados Unidos), Claudia Bacci (UBA - UNLP/Argentina) y Alejandra Oberti (UNLP - UBA - Memoria Abierta/Argentina).

Mesa 74: Estado, políticas públicas y desigualdades sexogenéricas. Configuraciones pasadas y presentes en América Latina.

Coordinadoras: Gisela Giamberardino (UNICEN), Valeria Llobet (UNSAM-CONICET) y Marina Medan (UNSAM-CONICET).

Mesa 75: Estudios de Género y Estudios Visuales: análisis empíricos y debates teóricos.

Coordinadoras: María Elena Lucero (UNR), Gisela Kaczan (UNMDP-CONICET) Cecilia Belej (CONICET, UNTREF,UBA), Paula Bertúa (CONICET, UBA), Georgina Gluzman (CONICET, UNSAM)

Mesa 76: Mujeres medievales: temas, discusiones y propuestas de abordaje.

Coordinadorxs: Gerardo Rodríguez (UNMdP / CONICET), Susana Violante (UNMdP) y Jorge Rigueiro García (UBA / GCBA).

Mesa 77: Las prácticas médicas en la trama interseccional: autonomía, sexualidades y cuerpos.

Coordinadoras: Cecilia Canevari (UNSE), Celeste Jerez (UBA) y Rosa Isac (UNSE).

Mesa 78: Estratificación social y géneros.

Coordinadorxs: Gabriela Gómez Rojas (UNMDP/UBA), Manuel Riveiro (UBA); Anahí González (UBA) y Eliana Aspiazu (UNMDP).

Mesa 79: Movimientos sociales transnacionales en perspectiva de género durante la primera mitad del siglo XX.

Coordinadoras: Eleonora Ardanaz (UNS), Gisela Manzoni (UNLP) y Nadia Ledesma Prietto (UNLP).

Mesa 80: Hacia un equilibrio de historias: los entramados interseccionales en la trata de personas, explotación sexual y prostitución.

Coordinadoras: Graciela Collantes (AMADH), Mayra Lucio (Grupo Maleza) y María Soledad de León Lascano (CONICET-UNSE).

Mesa 81: Género y educación: un debate necesario.

Coordinadores: Patricia Chantefort (Facultad de Educación-UNCuyo), Federica Scherbosky (Conicet- Facultad de Artes-Facultad de Educación-UNCuyo) y Matías Latorre (IES del Bicentenario – IES Simón Rodríguez).

Mesa 82: Desandar las imágenes: representaciones identitarias contra/visuales desde la interseccionalidad.

Coordinadoras: Rebeca Palma Dos Santos (IES Nº 1) y Adriana Alicia Galizio (UNAJ-ESEA Lola Mora, CABA).

Mesa 83: Experiencias de mujeres y feministas en espacios periféricos de Argentina.

Coordinadoras: Alejandra Ciriza (INCIHUSA - CONICET – CCT Mendoza. IDEGEM Universidad Nacional de Cuyo), María Herminia Di Liscia (Instituto Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional de La Pampa) y Maite Rodigou Nocetti (Área Feminismos, Género y Sexualidades – FemGeS - del Centro de Investigaciones de la Facultad de Filosofía y Humanidades. UNC).

Mesa 84: Interrupción Voluntaria del Embarazo: Luchas, estrategias y construcción de sentidos. Campaña Nacional por el Derecho al aborto legal, seguro y gratuito-CABA.

Coordinadoras: Martha Rosenberg, María Alicia Gutiérrez, Andrea Berra, Florencia Lafforgue, Carmín Santos Posca y Viviana Norman (Campaña Nacional por el Derecho al aborto legal, seguro y gratuito).

Mesa 85: Prácticas de organización y resistencia frente a la crisis de la reproducción social mundial y las violencias neoliberales: perspectivas y políticas feministas.

Coordinadoras: Claudia Anzorena (Grupo Estudios de Género y Teoría Crítica, INCIHUSA–CONICET/IDEGEM – UNCuyo), Florencia Partenio (Cátedra Libre Virginia Bolten UNLP/Programa de Estudios de Género de la Universidad Nacional Arturo Jauretche (PEG-UNAJ) y María Inés Fernández Álvarez (CONICET-Instituto de Ciencias Antropológicas, Fac. de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires).

Mesa 86: Mujeres en la brecha: trabajo, movimientos sociales y derechos humanos.

Coordinadoras: Marta Flores (UNComa), María de los Ángeles Jara (UNComa) y Mónica Adriana Morales (UNLPam).



XIV JORNADAS
NACIONALES
DE HISTORIA
DE LAS MUJERES.

Intersecciones:
feminismos, teorías
y debates políticos.

-
IX CONGRESO
IBEROAMERICANO
DE ESTUDIOS
DE GÉNERO.

29 de julio Mar del Plata
-
1 de agosto Bs.As.
-
2019 Argentina



¿Qué lugar ocupan las trabajadoras en el Convenio Colectivo de Trabajo? El caso de las trabajadoras de Havanna en Mar del Plata 1975/2018

Canillo, Nuria¹
López Fundaró, Lautaro²
Marioli, Eliana³
Teijón, Ivana⁴

Introducción

Este trabajo tiene como propósito general analizar las condiciones laborales de las trabajadoras mujeres de la fábrica con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores hombres y cómo estas condiciones se reflejan en el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa de alfajores Havanna. Puntualizaremos en el artículo 52° de Ausencia por Enfermedad ítem “A” del CCT. El mismo otorga un día de licencia por menstruación a las trabajadoras sin perder el presentismo. Para analizarlo pretendemos contextualizar los orígenes de su surgimiento y su impacto en la actualidad, como así también los conflictos y las luchas que se han articulado en torno al mismo.

El interés en esta problemática surge frente a un conflicto desatado en la temporada 2017 donde se les descuenta el presentismo a un conjunto de trabajadoras que habían hecho uso de este ítem. Si bien el CCT no especifica que no debe descontarse el día, nunca antes se había realizado un descuento. Esta situación desató un conflicto que aún está en proceso.

¹ Estudiante Profesorado en Historia. Mail: Nuriacanillo@gmail.com

² Estudiante Licenciatura en Sociología, UNMdP. Mail: Lautaro.lopezfundaro@gmail.com

³ Doctoranda en Ciencias Sociales y Humanas UNLu, Becaria Doctoral UNMdP. Mail: elianammarioli@gmail.com

⁴ Estudiante Licenciatura en Sociología. Mail: Ivy93_97@hotmail.com

Este análisis proponemos llevarlo a cabo desde una perspectiva crítica y de género de manera interdisciplinaria. Para realizar dicho análisis utilizamos como fuente el CCT actual, el cual es puesto en discusión en este trabajo, y diversas fuentes periodísticas. También realizamos dos entrevistas grupales. La primer entrevista se realizó a tres delegadxs sindicales que se desempeñan como tales en la actualidad y una segunda entrevista a siete trabajadoras que se jubilaron en la empresa Havanna y que comenzaron a trabajar en la década del setenta.

Sobre la empresa

Durante el decenio peronista la ciudad de Mar del Plata, la cual ya destacaba a nivel nacional por la actividad balnearia, se consolidó como ciudad turística de la mano de la democratización del bienestar (Torre y Pastoriza: 2002). El acceso de un nuevo sector de la población, el conjunto de lxs trabajadorxs, a las vacaciones pagas inauguró el turismo de masas en Mar del Plata.

Alrededor del turismo y la actividad balnearia se estructuraron y crecieron un conjunto de actividades nuevas, como la gastronomía, entretenimiento y hotelería. En este sentido cabe destacar el accionar del Estado provincial en la conformación de este nuevo panorama, quien desde principios de los 40's se encargaría de la construcción de la nueva rambla y culminaría con la inauguración del Casino y Hotel en el año 50. Es así que en conjunto con otras actividades, la alfajorera empezó a desarrollarse. Primeramente, con una forma de elaboración artesanal, surgieron una serie de locales de venta al público con el alfajor como principal producto, como Baby, Mar y Sierras, Del Puerto, Gran Casino y Santa Cecilia entre otros.

En enero del año 1948 abrió sus puertas al público el primer local de alfajores Havanna en Mar del Plata sobre las calles Buenos Aires y Rivadavia (La Capital:1948). Demetrio Eliades, Luis Sbaraglini y Benjamín Sisterna comerciantes y empresarios, quienes ya tenían tradición en la actividad pastelera desde finales de los 30's, estaban a la cabeza del emprendimiento. Durante sus comienzos la producción de alfajores en Havanna, como en las demás confiterías, fue de elaboración artesanal contando en sus inicios con 3 obreros y 2 obreras. Es de esta forma que Havanna, desde sus orígenes, se posicionó dentro del circuito turístico marplatense.

No solo por su ubicación en pleno centro, casi al frente de la Playa Popular, sino también por posicionar al alfajor como el regalo de las vacaciones en Mar del Plata. Los alfajores Habana representan un hito para Mar del plata, en tanto ciudad turística, "...son la elección

por excelencia para obsequiar a la vuelta de las vacaciones por gran parte de turistas que visitan las ciudades costeras...” (Balance comercial Havanna Holding, 2018:4).

Siendo una de las primeras en comenzar la producción fabril, no tardó en expandirse rápidamente por toda la Costa Atlántica. Actualmente Havanna Holding S.A. tiene locales propios y/o franquicias en Argentina y en distintos países del mundo. Desde el año 2003 la empresa pertenece al grupo inversor argentino llamado "Grupo DyG" conformado por Guillermo Stanley, Carlos Giovanelli y Christian Colombo. En el año 2014 se realizó la compra del inmueble fabril ubicado en el parque industrial de Batán. El edificio se encuentra emplazado sobre un terreno de 58.400 metros cuadrados y la superficie construida alcanza los 12.500 metros cuadrados (Balance comercial Havanna Holding, 2018). El grupo tiene locales en Argentina, Chile, Brasil, Venezuela, Bolivia, Paraguay, Perú, España y Estados Unidos.

Actualmente la fábrica cuenta con 300 trabajadorxs efectivxs, llegando a 500 con lxs temporarixs aproximadamente. La mitad de la planta está compuesta por trabajadoras mujeres aunque cabe destacar que, según el testimonio lxs delegadxs, el número de trabajadores hombres se encuentra en aumento desde los últimos 10 años.

Las mujeres en el mercado de trabajo

Las divisiones de género en el trabajo comienzan a tener mayor fuerza en el siglo XIX debido a la proletarización que ha producido en el mundo de las mujeres la industrialización capitalista, como señala Mc Dowell (2000). La autora remarca que, lo que relega a la mujer a determinados trabajos no era la discriminación si no su talento “natural” para determinadas cuestiones vinculadas al trabajo doméstico. La feminización de algunas ocupaciones son claras manifestaciones de procesos de exclusión socioeconómicas que sufren las mujeres en el mercado laboral, teniendo como correlato disminuir las alternativas disponibles para ellas, relegarlas a ocupaciones de menor prestigio social, ofrecerles menores perspectivas de movilidad laboral a la vez que alta inestabilidad, disparidad salarial, y menor participación en términos de decisión, autonomía y libertades en sus puestos (Salvia y Rubio, 2017).

Varias teorías económicas y sociológicas han dado cuenta de los elevados niveles de inequidad de género existentes en los mercados de trabajo, en términos de la menor participación, altas tasas de desempleo, las peores condiciones y los menores ingresos laborales que presentan las mujeres (Salvia y Tuñón, 2007; Rojo Brizuela y Tumini, 2008;

Barrancos, 2010). Esta inequidad da cuenta de una segregación horizontal (por rama y tipo de ocupación) y segregación vertical (por niveles de jerarquía). Las mujeres se insertan en actividades técnicas y científico-profesionales y en actividades de baja calificación, principalmente en servicios generales, comercialización o gestión administrativa. Además, la probabilidad de las mujeres de insertarse en un puesto formal y registrado, es significativamente menor que la de los varones (Faur y Zamberlin, 2008; MTEySS, 2018). En palabras de García Beaudoux (2017), las mujeres deben atravesar laberintos y paredes de cristal en el mercado laboral. Los primeros hacen referencia al arduo camino que las mismas deben transitar para alcanzar promociones o ascensos, deben atravesar mayor cantidad de obstáculos que los varones aún con la misma o mayor formación y experiencia laboral. Las paredes, por su parte, tienen que ver con la segregación horizontal, que relega el acceso de las mujeres a ciertas áreas del mercado laboral.

En el caso de Argentina podemos ver un ingreso masivo de las mujeres en el mercado laboral a principios de los ochenta con la crisis económica, donde la desocupación llegó principalmente a los jefes de hogar, que concluyó en un número creciente de mujeres casadas y unidas, madres y cónyuges de edades medias que necesitaron salir a trabajar para aportar ingresos a los deteriorados presupuestos familiares (Wainerman, 2005). Este fenómeno de aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo durante un período recesivo se denomina efecto trabajador adicional, dado que un miembro del hogar que no realizaba actividades remuneradas (mujer) se incorpora al mercado de trabajo con la finalidad de cubrir o complementar los ingresos del hogar. Y, como siempre ocurre, la inserción laboral de las mujeres es en actividades asalariada inestable y no registrada de baja remuneración o por cuenta propia, es decir, empleos precarios y/o del sector informal (GrET, 2018).

Si hablamos de crisis en materia laboral, Mar del Plata se ha caracterizado por pertenecer al podio del ranking de la desocupación. En el último trimestre del 2018 si para el total país la tasa de desocupación pasó del 7,2% al 9,1%, en Mar del Plata el crecimiento fue más pronunciado, pasando del 9,3% al 12,8%. En la actualidad, si bien cae el empleo y aumenta la desocupación para ambos sexos con diferente intensidad, la participación en el mercado de las mujeres aumenta y la de los varones disminuye. Es decir que se presenta una continuidad de los efectos trabajador adicional y trabajador desalentado que comenzaron a aparecer entre mediados de 2016 y 2017 (GrET, 2019).

Uno de los conceptos clave para lograr una mayor interpretación y entendimiento de esta problemática es el de *interseccionalidad* entendido como “los complejos, irreductibles,

variados y variables efectos que resultan cuando múltiples ejes de diferencia —económica, política, cultural, psíquica, subjetiva y experiencial— se intersectan en contextos históricos específicos” (Brah y Phoenix 2004: 75). Acompañado de esto debe entenderse a estas mujeres, como lo menciona Crenshaw (1991), como identidades interseccionales, su desfavorabilidad no sólo tiene que ver con el ser mujer si no también su lugar en el proceso productivo, es decir, su posición como trabajadora; o sea, se chocan e intersectan el género y la clase. Así podrá comprenderse las diferentes formas de interacción entre estos dos campos de análisis y cómo generan las múltiples dimensiones que componen las experiencias de las mujeres trabajadoras. En este punto es importante destacar las palabras de Ana María Fernández (2009) que sostiene que para lograr una hegemonía tanto en el plano cultural como simbólico, el grupo dominador debe imponerse en los planos económico y político. De este modo se hace referencia a lo intrínsecamente vinculados que se encuentran el capitalismo y el patriarcado como aliados necesarios para subsistir.

Sobre el convenio y el artículo

En Havanna las trabajadoras mujeres se encargan de un grupo específico de tareas, las cuales están determinadas previamente por el CCT:

“ART. 60º: MUJERES: el personal femenino podrá realizar todas las tareas asignadas, siempre que éstas no sean de carácter pesado, penoso, peligroso, insalubre; como así también las tareas que realice el personal del sexo opuesto”⁵

Como nos comenta nuestra entrevistada, ellas se ocupan mayormente de las tareas manuales, como la elaboración del merengue, el glaseado, el envoltorio. Siendo este sector femenino en su totalidad:

-D1: ...si, 37 mujeres en el baño blanco, es el único sector que ha quedado artesanal digamos, todo lo demás, digamos el alfajor de chocolate se hace mecanizadamente, lo baña la máquina, lo único que ha quedado artesanal, con espátula, es el merengue, es el glaseado...ese sector todas mujeres, las que bañan, las que dan vuelta, las que ponen tapas y atrás habrá dos varones, uno que pinta y uno que hace el baño blanco, que antes lo hacían las mujeres...

⁵ La convención colectivo de trabajo N° 198/92. Actividad alfajorera y establecimientos afines. Pp 11.

Además, en la empresa se viene dando un proceso en el cual cada vez más hombres están siendo contratados por sobre las mujeres. E incluso en mejores condiciones de contratación:

-T1: Cuando entramos eran mujeres, muchas, 800 y apenas 100 varones , pero ahora es al revés, inclusive en estas temporadas últimas, no recibieron mujeres, hace tres o cuatro temporadas recibieron varones nada más, más mujeres no.

A su vez, se viene dando un proceso en el cual se dejó de efectivizar a las trabajadoras mujeres:

-T1: Y los varones siempre quedaron efectivos con pocas temporadas, y las mujeres, ¿ellas estuvieron cuántos años esperando?

-T2: 20

-T1: 20 años temporaria, esperando quedar efectiva, ellos quedaban con 3 o 4

(...)

-T1: y desde 15 años hasta la fecha no quedó ninguna mujer más efectiva

Otro aspecto primordial a la hora de destacar las condiciones en las que realizan su actividad estas trabajadoras, es la escala salarial que impone el CCT; haciendo una diferenciación de escalas masculina y femenina, donde las mujeres siempre están por debajo salarialmente que los hombres, incluso en puestos similares, o también en puestos jerárquicos, donde las mujeres se ven imposibilitadas de alcanzar. Esto se conoce como el techo de cristal, la cual hace referencia a esa barrera invisible que enfrentan las mujeres que aspiran a ejercer altos cargos en igualdad de condiciones y salario. Es una barrera organizacional, vertical, transparente y efectiva que hace que aunque ellas cuenten con preparación y experiencia se estanquen y solo logran llegar hasta los niveles medios (Beaudoux:2017)

Escala salarial: básico por día⁶

A) PERSONAL DE ELABORACIÓN - EXPEDICIÓN - MANTENIMIENTO:

Encargado de Sección.....	1049,71
Oficial Especializado y no idóneo.....	1003,03
Oficial	956,95
Control y/o Supervisor.....	881,52

⁶ Acuerdo del 9 de Junio del 2017. Escala vigente a partir de Diciembre del 2017.

Medio Oficial No Idóneo.....	869,97
Chofer	869,97
Medio Oficial	823,59
Sereno	788,76
Ayudante	759,82
Peón.....	707,55

B) PERSONAL FEMENINO:

Supervisora.....	881,52
Calificada.....	794,48
Capacitada.....	753,93
Operaria.....	684,39
Inicial.....	579,96

Al charlar con nuestras entrevistadas sobre la escala salarial diferenciada ellas nos cuentan lo siguiente:

-T4: (...) siempre siempre fue así, entraba un varón y ganaba lo mismo que una chica que tenía diez temporadas

-T3: Igual, por exactamente el mismo trabajo cobra más un varón que una mujer.

Si bien la escala salarial plantea nombres distintos aduciendo que las tareas que los trabajadores hombres realizan son de “fuerza”, en la práctica nuestras entrevistadas confiesan que ellas también realizan estas mismas labores de “fuerza”. Además, las tareas artesanales que realizan las mujeres les traen muchos problemas físicos por la repetitividad de estas:

-T5: Y cuando terminamos operadas por ejemplo yo, me operaron 3 veces de la mano por el problema del movimiento repetitivo pero los hombres ninguno es operado como nosotros del hombro o codo porque ellos no hacen movimientos repetitivos, osea q nosotros veíamos que nos afectaba más a las mujeres y sin embargo ellos ganaban más.

-T1: En un momento cuando yo estaba el varón pasaba Havannets, ponele, por la máquina, que es una máquina con agujeros. En cada agujerito pones un Havannet y la máquina lo envuelve. Ellos pasaban los Havannet y nosotras, las mujeres, les alcanzábamos las latas a ellos, más injusto que eso...

Esta diferencia salarial y de categoría entre los hombres y las mujeres, también repercutía a la hora de los ascensos, imposibilitando que las mujeres accedieran a puestos de mayor jerarquía:

-T2: A ellos les dan la categoría y a las mujeres no.

-T4: Claro a ellos le suben la categoría. Sabes cómo hablamos, nosotras en envoltorio, que somos la mayoría de envoltorio, trajeron un robot que le saca el trabajo a un montón de chicas, es una máquina que tiene brazos y mano, y mete los alfajores en las cajas y eso antes lo hacían en una línea, ponele, 20 mujeres y el robot lo hace él y hay una chica que revisa si lo hace bien, porque a veces hace cada cosa el robot. Y bueno, eso lo puede manejar a ese robot lo puede manejar cualquiera, porque vos apretas un botón, es como una computadora, ¿a quién ponen?, a varones a dirigirlo, y le aumentaron una categoría como especializados y las mujeres que lo mismo pueden usarlos, porque no hay que hacer fuerza, nunca quisieron una mujer para ese trabajo.

-T2: No le dan la oportunidad a la mujer... (...)

-T4: Y ellos cobran un sueldo de especializados, de capacitados, pero un sueldo bueno en relación a las mujeres.

La empresa a la hora de ejercer su dominación no solo va a ejercer ese poder de manera verticalista, sino que va a buscar generar competencia entre lxs propixs trabajadorxs. Debemos tener presente que las formas en las que el capital avanzó y avanza sobre lxs mismxs trabajadorxs van constituyendo formas más sofisticadas de dominación. Estos avances ponen de manifiesto que actualmente los controles se han modificado de manera más sutil, ya no basta con la disciplina, sino que es necesario requerir de lxs trabajadorxs cooperación, implicación, iniciativa, consentimiento, etc. (Collado, 2001; Kerpki y Miguez 2014). De este modo, se visibilizan situaciones de solidaridad entre y hacia los varones y una suerte de discriminación o falta de solidaridad hacia las mujeres incluso desde las mismas encargadas mujeres:

-T1: (...) después las encargadas, había una encargada que era mujer, la encargada general Lourdes, ¿se acuerdan?, siempre cubría a los varones, siemprehubo, ponele a nosotros en esa época se comía en la planta, ahora no porque tienen comedor y no nos daban permiso para comer, pero a los varones, ella le acomodaba el horario, se sentaban en el vestuario con su vianda y comían, pero a las mujeres no. Después otra cosa, otra cosa que yo le dije el otro día a ella, hasta ahora en la actualidad, si un grupo de chicos

tiene un rato libre, ehh, ponele alcanzaron una bandeja y le sobra, se reúnen en el medio del pasillo, hablan 4 o 5 varones, todos los encargados lo ven, si alguna de nosotras hacíamos eso, o ahora, ya hiciste tu trabajo y lo tenes libre y te ven que estás haciendo un grupo ahí, inmediatamente “¿no tenes nada para hacer?”, pero a los varones no, o no me van a decir que no es así...

Entre lxs mismxs delegadxs de esa época (los años 70s) se daban estas mismas situaciones de discriminación hacia las mujeres e incluso siendo delegadas:

-T4: Eran 4 delegados, según la cantidad de personal, no sé si era cada 100 un delegado, ponele había 4 varones y había una mujer, casi nunca, siempre había que luchar, cuando fue Juliana, eran todos los varones contra ella. Dice que a veces se ponían de acuerdo entre ellos y no le avisaban a ella de acuerdos que hacían, viste que ella renunció después. Fue en la época nuestra en el 78...

El Artículo del “día femenino”

Para ahondar en el conflicto a abordar, cuando le preguntamos que ven de positivo en el CCT una de las delegadas actuales nos dice “...por lo general nuestro convenio no tiene nada que no tenga la ley de contrato laboral, no tiene nada superador, saaalvo el día del artículo femenino...”. El mismo se encuentra dentro del artículo 52 denominado “Ausencia por Enfermedad”, donde se incorpora:

“ Ítem A: El personal femenino, gozará de un (1) día pago de licencia, si por motivo del período menstrual, padeciese trastornos físicos que le impidiesen concurrir a trabajar, debiendo comunicar al empleador dentro de la jornada en que haga uso de dicha licencia, permaneciendo en su domicilio a los fines que el empleador realice la verificación médica pertinente. ”⁷

En este punto debemos agregar que históricamente la menstruación es asociada a cuerpos que deben ser reparados (defectuosos y vulnerables) y se intenta/logra enmascarar todo indicio de cuerpo menstrual a través de la higienización de esos cuerpos (sucios). Entonces podemos hablar de una estigmatización de las personas que menstrúan como débiles, haraganas y menos eficientes que los varones (Tarzibachi, 2018). La reflexión anterior

⁷ La convención colectivo de trabajo N° 198/92. Actividad alfajorera y establecimientos afines. Pp. 9.

podría argumentar que este ítem se encuentre dentro del artículo por enfermedad, es el reflejo de una cultura de estigmas y menosprecio a los cuerpos menstruantes.

Por ello cabe contextualizar la concepción de menstruación que subyace en el convenio colectivo de trabajo. Esta aparece como una experiencia ligada a lo personal, lo íntimo, a lo privado. El cuerpo menstruante parece incontrolable en público, que fácilmente queda expuesto cómo menstrual por distintos rastros. El tabú que recae sobre la menstruación perpetua la vergüenza y asco cuando la sangre se evidencia ante la mirada ajena. Produciendo que la circulación de las mujeres en el ámbito público quede limitada. (Tarzibachi,2018)

Tradicionalmente en Havanna las trabajadoras han hecho uso de este artículo sin percibir ningún tipo de descuento, pero en Enero del 2018, sin previo aviso o causa, sucedió lo siguiente:

-D1: ...lo que paso ahora es que las chicas que habían pasado día de artículo femenino...

-D2: ...artículo y enfermedad...

-D1: ...pasaron por esa quincena, porque nosotros cobramos por quincena y nuestro presentismo es quincenal, pasaron un día de médico, supuestamente si el artículo no se descuenta vos tenes que tener un solo día descontado, ellas tuvieron dos días descontados como enfermedad, siendo que uno era artículo femenino, entonces ahí en vez de descontar \$20 que es lo que se te descuenta por la primer falta, le descontaron como \$900...

-D3: ...claro, si vos por ahora por quincena faltas, por nose gripe, perdes \$20, si faltas dos perdes el 10% que es el presentismo...

Es preciso aclarar que no hubo ninguna modificación en el CCT que dé lugar a un cambio en la modalidad del artículo del “día femenino”. Lxs delegadxs interpretan que esto se debe a una problemática mayor:

-D1: ... El artículo del día femenino está definido como ítem dentro de lo que es el artículo por enfermedad, entonces nunca hubo problema, cuando se crea el artículo se crea con este espíritu que dice Pérez, que es nuestro secretario general, de queno percibiera ningún tipo de descuento y durante mucho tiempo se hizo de esa manera, no se percibió descuento, ahora como la empresa nos está queriendo modificar el presentismo, y uno de los grandes motivos de falta es el artículo femenino lo que buscaron fue...

-D2: ...romper las bolas...

-D1: *...por medio de una interpretación del artículo y porque nosotros no tenemos definido el descuento, no hay nada que especifique “este día no se percibirá ningún tipo de descuento” y no te dice...*

-E1: *...claro, hay un vacío...*

-D1: *...hay un vacío y de ese vacío se agarran...*

-E1: *...claro, ¿pero no cambió nada en el artículo?...*

-D2: *...es como... viste ¿la letra pequeña?...*

-D3: *...igual esto un poco lo del artículo es consecuencia de un problema mayor que es que la empresa plantea el argumento de que faltar es barato en Havana, dicen el personal falta mucho, es muy barato faltar, por consiguiente plantean cambiar el sistema de premios, y nos dan una zanahoria, digamos nos ofrecen, para hacer un cambio que nos iba a perjudicar, nosotros como venimos resistiendo eso, despidos por medio, votaciones, asambleas, despidieron un contingente de compañeros y compañeras y seguimos resistiendo, como es un acuerdo, eso sí está firmado, es un acuerdo de partes interno, que tiene como 12 años el acuerdo... como eso si esta firmado no lo pueden cambiar de prepo, entonces como no pudieron avanzar por acá, modificaron el artículo en verano...*

Asimismo las trabajadoras jubiladas de la empresa sostienen la percepción de lxs delegadxs respecto de que la patronal busca eliminar el artículo del día femenino:

-E2: *artículo del día femenino, es el artículo 69, cuando estábamos nosotros hasta por ahí lo aceptaban, pero tengo entendido, yo ya me fui hace cuatro años, que las chicas de ahora que dicen que lo quieren sacar porque ninguna empresa lo dan (...) ahora es diferente, ahora lo quieren sacar.*

La adquisición de este derecho se da en el marco del fin del Pacto Social y la reapertura de las negociaciones salariales junto a la firma de Convenios Colectivos de Trabajo en 1975. Podemos ver que a partir del relato de las ex-trabajadoras que el impulsor del artículo del día femenino fue un delegado varón.

-E2: *¿Y este artículo se incorporó en el 75, no?*

-T2: *Porque estaba López en ese año (1975), ¿en qué año echaron a López?*

-T3: *Y... cuando entraron ustedes, yo entré en el 78*

-T2: Por eso, porque López era el que los llevaba a todos, porque López era delegado de Havanna. Es por piso, porque antes cada piso tenía, en La Perla, que hay dos pisos, cada piso tenía delegado con subdelegado. López con García eran los delegados, López que después pasó a ser encargado fue delegado del primer piso, del chocolate.

Las jubiladas de la fábrica, quienes han trabajado casi cuarenta en Havanna, nos cuentan que consideran la existencia de artículo como una conquista en los derechos de las mujeres. Es interesante que recién en los últimos años empezó a perfilarse la discusión internacional sobre las licencias laborales por menstruación, que avanza lentamente en diversos países. En este sentido caso de Havanna se presenta como pionero no solamente para Argentina. Donde podemos encontrar, además, algunos convenios que lo han incorporado como son los de banqueros y algunas jurisdicciones del ámbito público.

-T4: Mi marido que es delegado en el puerto... él trabajaba en el puerto, y te hablo como hace 40 años atrás, me dijo mi marido: La verdad que ese logro que tienen ustedes en Havanna yo creo es la única empresa de Mar del Plata que lo tiene. Porque nosotros en el gremio nuestro no está, no existe.

-T2: Pero pidieron que lo incorporarán al convenio

-E1: En el hospital y en los bancarios lo tienen

-T4: Y los casineros

-E1: Ah casineros puede ser...

(...)

-T4: Havanna que lo quiere sacar ahora, se quiere tomar de eso que los demás no lo tienen

-T2: Ahora como enfermedad, como enfermedad lo ponen

-T1: Claro... Claro, eso es como un argumento. Decir bueno, el resto no lo tiene...Un beneficio...

Sin embargo, el avance que significó para las trabajadoras la implementación del artículo del “día femenino” vino acompañado por mecanismos de control y disciplinamiento de la patronal sobre las trabajadoras para asegurarse que se cumpla la normativa. En este sentido, el médico de la empresa era el encargado de revisar a las mujeres para asegurarse que estuvieran en los días de la menstruación. El cuerpo de las mujeres, el cual siempre ha sido un espacio conflictivo, es objeto de apropiación social: sometido a discursos, prácticas

médicas, reglas morales, normas, controles religiosos, disputas políticas, intereses económicos; todos ellos atravesados desde una tradición patriarcal (Levin, 2010). El cuerpo de la mujer se presenta como incircunscrito, es decir no tiene barreras claras de separación o impedimento; es un cuerpo permeable, abierto a la intervención, en el cual las manipulaciones de otros no son consideradas problemáticas. El cuerpo incircunscrito está desprotegido de derechos individuales (Caldeira, 2007).

La revisión del médico provocaba un sentimiento de incomodidad entre las trabajadoras, quienes ante esta situación desarrollaron una serie de prácticas de resistencia.

*-T4: ¿Y saben la diferencia del artículo en la época que estábamos nosotros? era que el médico, que yo lo veía re mal a eso, vos pa... llamabas y pasabas decías el artículo 69, te mandaban al médico a la casa y te revisaba a ver si vos estabas indispueta, ¿o no chicas?
Todas: Si si (...)*

-T4: Lo que te estaba diciendo del artículo que las revisaban, las que se negaban, porque a mí me daba vergüenza una vez fue el médico y me dijo "vaya al baño y me muestra la toallita", cuando yo todavía era temporaria, Rosa y yo le digo, me puse colorada y le digo "es necesario doctor?" "a usted no le tiene que dar vergüenza, porque yo en el hospital veo todos los días eso, estoy acostumbrado". Me daba una bronca que hiciera eso

-T3: Estaba para hacerle, tome, pa (haciendo el gesto de ponerle la toallita en la cara)

La sumatoria y el auge de las prácticas de resistencia frente a las revisiones puso un fin esta práctica. Cabe aclarar que las claras manifestaciones de disconformidad de las mujeres fueron, en general, desoídas. El acontecimiento que provocó el fin de las revisiones fue un conflicto entre varones, donde sus voces aparecen como las únicas válidas. Es el marido, como varón poseedor, el que puede poner fin al conflicto.

-T2: Y bueno era cuando me suspendieron por eso... En la época del noventa

-T4: ¡Cuando nosotros entramos nos revisaban! Ahora no...

-E2: ¿Y por qué dejaron de revisar?

-T4: Eso no lo sé. ¿Por qué dejaron de revisar?

-T2: ¡Y por la Juana! Todo el lío que se armó ahí

-T4: Ah, cuando despidieron a la chica que el marido le dijo (al médico) que eso de estar revisando a la mujer... Discutieron y creo que de ahí no revisaron más. Y yo lo veía invasivo a eso también, de que tenga que verificar, no sé...

-T2: Porque aparte palpándote acá la zona de los ovarios ¡Se inflaman! ¡Se tienen que dar cuenta! Sin llegar a tener que pedirte el paño.

Podemos inferir que los sucesos de malestar generados por la revisión que tiene su auge con este “ *lío que se armó* ” generó la eliminación de la revisión. Esta insatisfacción y desacuerdo con la revisión, significan prácticas que denotan una cuota de desnaturalización del sistema de labor, así como cierta deslegitimación y disputa a la autoridad patronal. La importancia de ellas radica en que la suma de estas contestaciones individuales y descoordinadas les permite conquistar –sin saberlo o proponérselo acabadamente-, leves progresos en las condiciones laborales, aunque ellos no modifiquen sus trazos definitorios (Villulla, 2015).

A continuación nombramos dos relatos donde se puede ver cómo se hace otro uso del artículo, aparte del uso normado del mismo, denotando formas de resistencia veladas y de insatisfacción:

-T2: Bueno te digo que hay gente, yo entre ellas, que se tomaba el artículo a veces y `porque tenía que hacer otra cosa. Porque...

-T3: Y eso lo hacían muchas

-T2: Sí, reconozco

-T4: Veías que coincidieran los días del mes, ponele del 1 al 10 tenía una oscilación y así corrías días para arriba o para abajo. Y vos si tenías que hacer un trámite elegías el día que te tocaba. ¿Cuándo dejó de revisar el medico? ¿Cuántos años hará de dejó de revisar? ¿20 años? Porque ahora no revisa

“...E1: Ustedes alguna vez tuvieron algún problema por usar el artículo femenino alguna vez, como ahora que les descontaron?

-T4: Nunca eso pasa ahora

16

-T2: Hubo un año que hubo una tormenta terrible...

-T4: Bueno... pero eso era un día, ella está diciendo...

-T2: Bueno, pero le estoy contando una anécdota para poner...este yo era Sarmiento de las que nunca faltaba...

-T1: 400 faltaron

-T4: ¿De qué vale? como me dijo... (haciendo alusión a nunca faltar)

-T2: Ese día no me sonó el despertador y da la casualidad que hubo una tormenta, uno de esos vientos terribles que tiran árboles, y habían faltado 70 personas...

-T4: Mujeres, todas

-T2: ¿Mujeres todas? bueno, no me acuerdo, muchas eran por artículo y yo dije que me había agarrado una diarrea, porque no sabía qué inventar, no estaba acostumbrada a faltar. Bueno, vino el médico a mi casa, bueno mañana hablo con Díaz y vamos a ver qué se decide. Yo me quedé extrañada, por qué tiene que hablar con el otro, ahí mismo me lo tiene que autorizar el día... Después me mandan una carta documento, dos días de suspensión y más el día que perdí.

-E4: Porque todas habían pasado el artículo y cuando las revisaron era mentira.

-E2: Pero yo hablé con Castro, en esa época estaba Castro, "pero tengan en cuenta mi legajo" le digo, "nunca faltó", yo el legajo lo tengo aquí (se señaló la cabeza). Bueno, a mí no me sirvió de nada, a que yo lo que perdí lo perdí, me refiero a que fue la única vez que no reconocieron...

Aparecen así otras formas de resistencia. Si bien, la huelga es la manifestación más clara del conflicto laboral, el conflicto también puede adoptar otras formas como el boicoteo, la limitación de la producción, el sabotaje, el absentismo, etc. Estas distintas maneras de manifestar la conflictividad representan respuestas alternativas a injusticias, causas y privaciones similares a las que generan un conflicto como la huelga. Algunas de estas formas de acción pueden producirse de manera relativamente espontánea, siendo producto de comportamientos más individuales que colectivos (Hyman, 1975; Cohen, 2001).

Tradiciones de lucha “Nosotras íbamos al frente”

Este conflicto no significó una lucha aislada en la fábrica. Lxs trabajadorxs de Havana provienen de una trayectoria de lucha, encarada en su mayoría por las mujeres trabajadoras, y en estos procesos de lucha también se refleja las desigualdades entre trabajadorxs hombres y mujeres, siendo las mujeres estigmatizadas como “las conflictivas” por parte de sus superiores:

-T5: el gerente siempre cuando teníamos reuniones, o había paro siempre decía que las del conflicto eran las mujeres, él siempre dijo que lo ideal sería tener todos varones, que sirven para trabajo liviano, trabajo pesado, no van al frente, no hacen conflictos

-T4: su esclavo

-T3: sí, pero también tienen sus problemas los hombres

-T5: pero a lo que yo voy es que él siempre dice eso

-T3: claro, pero cuando yo estaba ahí los varones también faltaban

-T4: ¡y cómo faltaban!

-E1: ¿pero ustedes eran conflictivas?

-T5: nosotros reclamábamos lo que era justo, al menos yo. A mí me despidieron una vez y después me reintegraron

-E1: ¿por qué te despidieron?

-T5: y por eso, por lo de los paros, y bueno ahí hubo alguien que hablo que yo motivaba a los demás, ¿te acuerdas?

-T4: ah cuando despidieron a varias que después juntaron firmas

-T5: despidieron a veinte , a dos de cada sección

-E1: ¿en qué año?

-T5: y fue.. debe ser hace 30 años, yo era nueva

-E2: ¿eran todas mujeres?

-T5: si creo que todas, ningun varon había, eso no me habia dado cuenta. Y en el telegrama me puso, no era este gerente era otro, de que yo..porque él como no quería...era una medida de fuerza que ponele nos negamos a trabajar, estábamos en el lugar de trabajo y era ya como el cuarto día y él nos amenazó el día anterior que iba a venir un escribano y al otro día te iba a obligar a trabajar o te tomaba el número de ficha y nosotros aún con el escribano nos seguimos negando, entonces cuando me llegó el telegrama decía “por haberse negado a trabajar cuando se lo pidió el escribano y por haber incentivado al resto de sus compañeros a que tomaran su iniciativa”, como que yo le había dicho a los demás que hicieron todo por mí y bueno y ahí vi que habían echado a dos de cada sección, vinimos al ministerio de trabajo y anduvimos ahí y nos reintegraron , fue la única vez que reintegraron

-T3: debe ser la única vez porque después nunca más

Y en otro caso, aparece la misma imagen sobre la “mujer conflictiva”: -T4: el gerente, el que hay ahora, inclusive cuando ellos... porque estos son los nuevos dueños, cuando él veía y decía que las mujeres siempre había conflicto, que iban al frente, que faltaban porque los hijos se le enfermaban, o porque... nose si lo digo enserio o..que en un futuro era posible que las bañadoras, que si o si tienen que ser mujeres, es la sección que hay más mujeres trabajando que son tipo 60, él dijo hasta inclusive en el futuro puedo llegar a poner varones bañadores, una que pueden aprender el trabajo artesanal de las mujeres,

una que faltan menos, otro que tienen menos conflicto y nunca van al frente (...) cuando pedíamos aumento era las mujeres las que íbamos al frente era verdad , cuando íbamos a los paros, porque todo lo que se consiguió se consiguió por medida de fuerza, ponele parábamos teníamos que ir al centro a dejar panfletos, íbamos 30 mujeres e irían 4 varones...

Y a ellas mismas les generaba curiosidad esta situación donde en los momentos de lucha solo se encontraban mujeres. Entonces le preguntaron a un compañero hombre, y en su respuesta se puede observar las figuras hegemónicas que giran en torno al ser hombre y el ser mujer, donde se asigna a los hombres la responsabilidad de la provisión económica de la familia en el espacio exterior. Y en el caso de las mujeres, el cuidado del hogar y lxs hijxs en el espacio interior. A ellos, el mundo público y a ellas, el mundo privado (Wainerman, 2005):

-T5: ...hará 12 años, y fuimos al centro, ¿se acuerdan a los locales? Y ahí era cuando yo decía mirá fueron 4 varones. Inclusive le pregunté a un compañero nuestro, “¿por qué no fuiste a la marcha?” y mirá lo que dijo, “yo soy cabeza de familia, no como ustedes y tengo que cuidar mi familia”. O sea que nosotras no importa que te echen porque tu marido no es de Havanna, que te echen a vos... vos no sos cabeza de familia...

La trayectoria histórica de estas trabajadoras y la empresa no es casual. Todos estos años de lucha han ido configurando distintos escenarios que permiten (o no) el avance del capital .

Debemos pensar este conflicto asociado a la formas de dominación laboral, de comprender de manera dialéctica la relación entre control y resistencia. Dialéctica en el sentido en que la modificación de esa relación implica transformaciones en los elementos constitutivos de ese trato, y también dialéctica en cuanto la iniciativa política de alguna de las partes condiciona el accionar de la otra (Montes Cató, 2007). Por eso, cuando nos cuentan nuestras entrevistadas las sensaciones que tienen en relación a sus experiencias de lucha y las luchas actuales que se están llevando a cabo en la fábrica notan varias diferencias:

-T5: eramos mas de ir al frente la época nuestra, las de ahora por miedo de quedar sin trabajo y todo se callan y por eso nosotros decimos que van a perder el día femenino seguro que lo van a perder porque le dicen o le descontamos el día, y ella no averiguan, es

verdad es una ley, y se quedan todos ahí y le van sacando las cosas, de a poco van quedando con todo eso, en lugar de avanzar vamos para atrás...

Entendemos que es necesario para estxs trabajadorxs entrelazar sus historias de lucha que los posicione con fortaleza para enfrentar esta avanzada del capital. Hablando con lxs delegadxs actuales nos cuentan cómo están haciendo frente a la problemática:

-D3: ...a partir de ahí se generó un conflicto y se llega a una paz social digamos así donde a 60 días donde la empresa da marcha atrás con la modificación del artículo y armemos una mesa de negociación para discutir, ellos plantean discutir el sistema de premios, nosotros le decimos discutamos todo, discutamos igualdad salarial hombre y mujer, discutamos efectivización, discutamos el paquete, si ustedes quieren discutir, nosotros queremos discutir todo (...) claro y nosotros venimos a la defensiva, veíamos venir que la iban a cambiar de un modo u otro, estamos ahí resistiendo y bueno era la oportunidad para la contraofensiva, y bueno discutamos todo...

Al día de la fecha, y luego de algunas presentaciones en el ministerio de trabajo, la empresa desistió de la medida por la cual le descontaba el día femenino a algunas trabajadoras. Por ende, y por lo pronto, la situación volvió a la normalidad. Actualmente, se empezó a debatir paritarias, por lo que el eje actual de conflicto se encuentra en estas discusiones.

Conclusiones

En este recorrido intentamos mostrar a través del caso de las trabajadoras de Havana cómo se plasman las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Aquí se visibilizaron múltiples diferencias en las condiciones laborales, desde diferencias salariales, en las tareas, en los puestos y en el trato de sus superiores y compañeros varones. Ellas no permanecieron pasivas frente a este contexto, ellas fueron “ *las conflictivas* ”, las “ *que iban al frente* ”, las que luchaban por las mejoras en las condiciones laborales de todxs lxs trabajadorxs.

En relación al ítem del “día femenino” se puede ver, lo que en un principio parece ser una victoria para las trabajadoras, es utilizado también por parte de la empresa para controlarlas.

Si bien el artículo femenino es percibido como una conquista por las trabajadoras, este legitima la idea de la menstruación como afección o enfermedad y la concepción de las mujeres como improductivas. Una improductividad concedida, por supuesto, en términos capitalistas y a la cual ha apelado la patronal a la hora de intentar modificar el presentismo. Por otro lado como bien lo indica el nombre del artículo del “día femenino”, la menstruación está asociada directamente al ser mujer. Se entiende como el paso de la niñez a la adultez de las mujeres, vinculado a la idea que la maternidad es aquello que las define como género. De esta forma deja afuera todas las identidades de género que poseen un cuerpo menstruante que no se reconocen como mujeres.

En numerosos episodios son los varones (médico, marido, delegado) quienes aparecen como los únicos habilitados a ser parte de la toma de decisiones. Como indica Pateman (1988,1989) las mujeres poseen una supuesta dependencia económica y moral de los hombres, esto pretende imponerse y someterlas a una condición de seres frágiles y necesitados de protección lo que reduciría su derecho a la libertad . Esta posible reducción o intento de censura recae sobre su libertad de decir y de accionar frente a los reclamos en torno a la aplicación del ítem del “día femenino”. Esto en clara consonancia con limitar esa libertad para sostener el control de esos cuerpos “enfermos” tal y como los percibe el orden patriarcal.

Igualmente, esto no fue un impedimento para que las mujeres gocen de este ítem, e incluso hagan un “uso no apropiado” del mismo, utilizándolo para hacer trámites o quedarse en casa un día de tormenta.

En el avance del capital sobre la fuerza de trabajo las mujeres resultan las más afectadas, dando como resultado una forma de opresión particular debido a su condición de clase y de género. En el caso de Havanna este avance se cristaliza en el intento de la patronal de modificar el presentismo, pasando por alto el artículo del “día femenino”. También podemos verlo, por otro lado, en la progresiva disminución de la cantidad de trabajadoras mujeres en la planta, acompañado de la dificultad que sufren para quedar efectivas (casos que llegan a más de 20 años de espera). Sin embargo hay formas de discriminación que se dan intraclase y están atravesadas por la cuestión de género. En este sentido podemos señalar las diferencias salariales presentes en el CCT entre varones y mujeres, junto a los tratos diferenciados o preferencias por parte de lxs superiores o entre delgados varones hacia las delegadas mujeres.

Las trayectorias de estas mujeres nos ejemplifica una vez más el rol que juega el capital y el patriarcado sobre lxs trabajadorxs y cómo uno se nutre del otro para lograr su dominación.

Bibliografía:

- Balance comercial Havana Holding (2018) en:
<http://www.havanna.com.ar/nosotros/informacion-inversores>
- Barrancos, Dora (2010) “Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos”, Buenos Aires, Editorial Sudamericana
- Beaudoux, Virginia (2017) “ De techos, suelos, laberintos y precipicios. Estereotipos de género, barreras desafíos de las mujeres políticas” en Freidenbeg, Flavia y Del Valle Perez, Gabriela (Editoras) “Cuando hacer política te cuesta la vida. Estrategias contra la violencia política hacia las mujeres en América Latina”, Tribunal Electoral de la Ciudad de México, Ciudad de México.
- Brah, Avtar (1992) “Diferencia, diversidad y diferenciación”. Londres
- Caldeira, Teresa Pires do Rio (2007) “Ciudad de muros”. Trad. Claudia Solans. Barcelona, Gedisa.
- Cohen, Robin (2001) “Resistencia y formas ocultas de conciencia entre trabajadores africanos”. Historia Social N°39, Iberoamérica.
- Collado Patricia; et al (2001) “Trabajo, control y conflicto en clave actual. Aproximaciones a Braverman desde la cuestión social mendocina”. INCIHUSA — CCT Mendoza — CONICET y Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo.
- Convención colectivo de trabajo N° 198/92. Actividad alfajorera y establecimientos afines.
- Faur, Eleonor y Zamberlin, Nina, (2008) "Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires", en Novick, M, Rojo, S y Castillo, V (Comp) El trabajo femenino en la postconvertibilidad. Argentina 2003-2007. Colección Documentos de Proyectos CEPAL. Santiago de Chile.
- Fernández, Ana María “Las lógicas sexuales: amor, política y violencias” Ed. Nueva Visión. Buenos Aires, 2009.
- GrET (2018). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 23). Mar del Plata: GrET. ISSN 2525-1503

- GrET (2019). Informe Sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. (Informe No. 24). Mar del Plata: GrET. ISSN 2525-1503
- Hyman, Richard (1975) “Relaciones industriales. Una introducción marxista”. Ediciones H. Blume, Madrid
- Kerpki, Denise y Agustina Miguez (2014) “Marionetas corporativas: los hilos de la cooperación como forma de manipulación de la subjetividad de la fuerza de trabajo en Accenture”. Revista Conflicto Social, Año 7 N° 11, Buenos Aires, Argentina: 169–197.
- Levín, Silvia (2010) “Derecho al revés. ¿Salud sexual y salud reproductiva sin libertad?” Buenos Aires, Espacio.
- Mc Dowell, Linda (2000) “Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas” Trad. Pepa Linares. Ed Cátedra. Madrid.
- Montes Cató, Juan (2007) “Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia” en Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas, N° 9, vol. IX, Santiago del Estero, Argentina: 1–25.
- Pateman, Carole. (1988,1989) en Mc Dowell, Linda (2000) “Género, identidad y lugar. Un estudio de las geografías feministas” Trad. Pepa Linares. Ed Cátedra. Madrid.
- Rojo Brizuela, Sofía y Tumini, Lucia (2008) “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. En Revista de Trabajo. Año 4, N. 6, pp. 53 a 70.
- Salvia, Agustín y Rubio, Berenice (2017) “La calidad del empleo joven. Un estudio sobre las inserciones sectoriales de los jóvenes argentinos desde una perspectiva de género”, en 13° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: El trabajo en conflicto, Buenos Aires
- Salvia, Agustín y Tuñon, Ianina (2007) “Jóvenes Excluidos: Límites y alcances de las políticas públicas de inclusión social a través de la capacitación laboral” Revista de Estudios Regionales y Mercado de Trabajo, vol. 3, pp. 51-68.
- Tarzibahi, Eugenia. “¿ Un asunto sólo de mujeres?” en “El Atlas de la revolución de las mujeres. Las luchas históricas y los desafíos actuales del feminismo” (p.80-83) LE MONDE Diplomatique , edición Cono Sur. Ed Capital intelectual S.A. Buenos Aires, 2018.
- Torre, Juan Carlos. y Pastoriza (2002) “La democratización del bienestar” en “Los años peronistas (1943-1955)”, tomo 8 de “La Nueva Historia Argentina. Editorial Sudamericana,

Buenos Aires.

- Villulla, Juan Manuel (2015) “Las cosechas son ajenas. Historia de los trabajadores rurales detrás del agronegocio”. Editorial Cienflores, Ituzaingó.
- Wainerman, Catalina (2005) “La vida cotidiana de las nuevas familias. ¿Una revolución estancada?” Buenos Aires, Lumiere.
- Williams Crenshaw Kimberlé (1991) “Cartografiando los márgenes. En Intersecciones: cuerpos y sexualidades en la encrucijada.” Javeriana, Barcelona.
- Zapata, Galindo ... [et. al.] (2012) “La interseccionalidad en debate”. Berlín.

Fuentes Documentales

Hemeroteca Municipal de Mar del Plata

- *La Capital*, 6/01/48
- *La Capital*, 3/6/72
- *La Capital*, 26/02/74

Archivos de La Capital

- *La Capital*, 27/06/70
- *La Capital* 24/9/97
- *La Capital* 18/09/02
- *La Capital* 23/07/03
- *La Capital* 14/11/03
- *La Capital* 9/11/04
- *La Capital* 06/02/06
- *La Capital* 24/07/16
- *La Capital* 18/11/17