

CAMBIOS Y CONTINUIDADES EN LOS PROCESOS DE TRABAJO EN EL SECTOR INDUSTRIAL

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES Y DEMANDAS DE GÉNERO EN LA ACTUALIDAD¹

Mariela Cambiasso
Juliana Yantorno

INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas el capital introdujo nuevas tecnologías y planteó modificaciones en la organización del trabajo tanto en la industria como en los servicios: automatización de ciertos procesos productivos, reemplazo de trabajadores y trabajadoras por máquinas, avance de la robotización y microelectrónica, incorporación de tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que potencian la automatización y robotización de los procesos productivos, profundización de la desregulación y flexibilización de los derechos laborales, incorporación de plataformas digitales, cambios en las modalidades de supervisión y control, entre muchos otros, que impactan sobre las condiciones de trabajo, las relaciones laborales y la propia cotidianeidad en que se lleva adelante el trabajo.²

1 Agradecemos a las delegadas, activistas y dirigentes sindicales que dedicaron su tiempo y compartieron sus experiencias de vida y de militancia con nosotras.

2 Para una periodización sobre estos cambios tecnológicos ocurridos sobre los procesos de producción en la industria y los servicios, ver Míguez (2020).

Con este contexto como trasfondo general, cuyo estudio a nivel global y local viene siendo materia de discusión desde distintos enfoques y campos disciplinares,³ en este artículo buscamos abrir algunos de los interrogantes que vienen atravesando nuestras investigaciones en el sector industrial desde una perspectiva de género. Teniendo en cuenta las percepciones de las mujeres trabajadoras nos interesa poner en discusión y caracterizar estos cambios en los procesos de trabajo considerando: a) la participación de las mujeres en la industria, sus condiciones de trabajo y la forma en que se organizan y dividen las tareas; y b) las demandas que se articulan desde el colectivo de trabajadoras y trabajadores.

Como fuentes de datos tomamos fundamentalmente una serie de entrevistas en profundidad realizadas a dirigentes, delegadas y activistas de ramas industriales seleccionadas. Entre ellas se destacan algunas históricamente feminizadas como alimentación, textil y perfumista;⁴ y otras históricamente masculinizadas como es el sector de fabricación de buques, donde abordamos el estudio del Astillero Río Santiago.⁵ Al mismo tiempo, comenzamos a realizar un análisis exploratorio cuantitativo con los datos sobre mercado de trabajo de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC sobre la dinámica en los últimos 10 años en el sector industrial en relación con la participación de mujeres y varones, que complementamos con el análisis de datos elaborados por el Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (Boletín de Estadísticas Laborales, 2024).

En este artículo nos detendremos en lo que sucede en el lugar de trabajo, el *locus* de la producción, el lugar donde se lleva

3 Al respecto puede consultarse Varela, Gutiérrez Rossi y Cambiasso (2024).

4 Los datos surgen de una investigación en curso en el marco del proyecto PRI-UBA: “El Movimiento de Mujeres en las fábricas: un estudio sobre la militancia sindical de las trabajadoras en los lugares de trabajo en la actualidad”, bajo la dirección de Mariela Cambiasso y la co-dirección de Juliana Yantorno. Agradecemos a Mariano González Vilas por el procesamiento de los datos estadísticos de la EPH-INDEC.

5 Los datos sobre el Astillero Río Santiago (Buenos Aires, Argentina) surgen de la investigación doctoral en curso de Juliana Yantorno, dirigida por la Dra. Paula Varela y financiada por una beca doctoral CONICET, en torno a las desigualdades de género en el lugar de trabajo y las formas de resistencia de las trabajadoras del astillero.

adelante la explotación, donde se expresan las asimetrías, en donde se articulan de un modo específico las relaciones entre género y clase. Como desarrollamos en un artículo previo, Cambiasso y Yantorno (2020), el lugar de trabajo es un ámbito privilegiado para abordar la configuración de una clase trabajadora generizada. Sin embargo, si bien ponemos el foco en las fábricas, entendemos que es indisociable del ámbito de la reproducción de la fuerza de trabajo, en tanto constituyen espacios diferenciados pero inescindibles y las mujeres de la clase trabajadora se encuentran en el plexo de esa relación (Varela, 2019, p. 16).

El artículo se divide en tres apartados. En el primero, proponemos un recorrido histórico sobre la participación de las mujeres en la industria manufacturera, basándonos en bibliografía especializada y datos estadísticos. En el segundo, avanzamos en una lectura sobre los cambios recientes en los procesos de trabajo industriales, teniendo en cuenta el lugar que ocupan las mujeres, el estado de los debates sobre el tema y los hallazgos que surgen de nuestro trabajo de campo que insertamos en el marco de estas discusiones. En el tercero, abordamos las percepciones de las trabajadoras sobre las desigualdades sexo-genéricas existentes en su trabajo, prestando atención a los reclamos que llegan a configurarse como demandas colectivas.

PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN LA INDUSTRIA

La evolución de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y las razones que permiten explicarla es materia de debate. La idea de que su evolución desde inicios del siglo XX puede dibujarse como una curva con forma de U y donde su incorporación creciente recién se consolida a partir de los años 60 adquirió cierto consenso en el campo de los estudios históricos, aunque también recibió cuestionamientos. Queirolo va a criticar esta tesis, sobre todo en el punto en que señala el retroceso del empleo de las mujeres entre los años 1910 y 1950, sosteniendo que la presencia femenina en el mercado de trabajo no solo se consolidó cuantitativamente, sino que se diversificó en numerosas actividades. A partir del análisis

de las mismas fuentes de datos (los censos), aunque abordando otras dimensiones (escalas, sectores, etc), observa que mientras la proporción de mujeres respecto del total de personas asalariadas se mantiene constante, el número absoluto crece. Por eso se pregunta por “los procesos de construcción social de sentido que portan las cifras” (Queirolo, 2019, p. 2) y sostiene que es el instrumento de recolección de datos el que dificulta captar los cambios que ocurren en el mercado de trabajo, porque se construye sobre estereotipos de género (basados en la división sexual del trabajo) que sesgan la mirada, al no ponderar el peso del trabajo reproductivo que pesa sobre las mujeres e influye sobre el modo en que se insertan en el mercado de trabajo. Advierte, entonces, sobre la importancia de poner en diálogo los datos estadísticos con otras fuentes y documentos. Recuperamos este trabajo por dos razones fundamentales: por un lado, porque permite ubicar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en una escala de larga duración desde donde leer su participación en el sector industrial, y por otro lado, porque reflexiona sobre los límites de las fuentes estadísticas a la hora de trabajar en el cruce con la dimensión de género, que resulta importante considerar por el tipo de análisis que proponemos en este apartado.

La mirada optimista sobre la consolidación de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo desde los años sesenta se vio rápidamente cuestionada por la realidad. Se volvía difícil leer la feminización del mercado de trabajo como un rasgo de modernización (García de Fanelli, 1991). Desde los años setenta y ochenta el mundo del trabajo experimentó profundas transformaciones, que condujeron a algunos teóricos a sostener el fin del trabajo y a otros a preguntarse por las metamorfosis de la-clase-que-vive-del-trabajo, parafraseando al sociólogo brasileiro Ricardo Antunes (2013). Esta segunda línea es la que recorreremos en el presente trabajo, indagando sobre los cambios en el sector industrial.

A partir del análisis de los datos del censo, García de Fanelli (1991) sostiene que en el primer período de sustitución de importaciones la participación de las mujeres en el sector manufacturero era

elevada en comparación con su derrotero posterior: en 1947 representaban el 33 por ciento del total de la fuerza de trabajo femenina, aunque se concentraban fundamentalmente en las ramas textil y alimenticia donde los salarios eran más bajos. Según los datos que exhibe en el texto, ese será el pico a partir del cual la participación de las mujeres en la industria sólo descende, llegando a representar el 17 por ciento en 1980. Más adelante también cae en el caso de los varones, aunque el descenso es menos pronunciado. La autora destaca el impacto que tuvo la incorporación de nuevas tecnologías en la industria sobre la ralentización general de la dinámica de incorporación de fuerza de trabajo en el sector, también afectada por la crisis capitalista de los años 70. Cuando se enfoca en las mujeres, sostiene que una alta proporción de las operarias del sector textil fueron expulsadas debido a cambios en el proceso tecnológico que impulsó el reemplazo de mano de obra (García de Fanelli, 1991, p. 411). Este dato es importante porque registra el impacto de las innovaciones tecnológicas sobre la caída en la participación de las mujeres en la industria, aunque el texto no profundiza sobre las causas particulares que lo explican. Solo menciona que estar concentradas en una única rama de actividad las tornó más vulnerables a los cambios tecnológicos que allí ocurrieron, pero no plantea un panorama de conjunto que considere, por ejemplo, los puestos de trabajo en que estaban concentradas y aquellos que fueron reemplazados.

Entonces, si se toma como referencia el siglo XX, vemos que las mujeres están presentes en el trabajo asalariado y uno de los sectores donde se verifica su presencia es la industria, aunque predominan las diferencias en torno a los niveles de participación (menor que los varones), las ramas donde se concentran y el tipo de tareas que realizan, tal como se desprende de los estudios de casos de Lobato (1990 y 2001) sobre el sector frigorífico, Badoza (1994) sobre el sector gráfico, Pascusi (2007) sobre el sector textil, Kabat (2007) sobre calzado, y Scheinkman (2023) sobre el sector alimenticio, entre otras.

Entre los años 60 y 70 se desarrollaron otros sectores de la industria manufacturera: metalúrgico, químico, producción de bienes intermedios y de capital. Sin embargo, su capacidad de absorción de fuerza de trabajo era limitada, porque la tecnología utilizada era capital-intensiva, e incorporó fundamentalmente fuerza de trabajo masculina. Como mencionamos antes, las innovaciones tecnológicas también abarcaron a las ramas tradicionales (textil, alimenticia, etc.), generando una reducción de puestos de trabajo y particularmente de la mano de obra femenina. Al mismo tiempo se produce una creciente incorporación de trabajadoras mujeres en el sector servicios, ya sea en áreas como educación y salud, en comercio, o en el área administrativa de las nuevas grandes empresas, dado que los cambios tecnológicos en la industria requerían contratar nuevos servicios. Tanto en los servicios sociales como en los productivos se trataba de puestos calificados que demandaban niveles educativos altos (García de Fanelli, 1991). Este proceso que señala la autora tuvo su correlato en el Astillero Río Santiago, donde para 1974 había 60 mujeres empleadas en el área administrativa, y en la década del 80, con la incorporación de nuevas tecnologías, ingresaron mujeres que habían realizado cursos de computación para llevar adelante tareas vinculadas al uso de computadoras IBM.

Entre mediados de los años setenta y ochenta cae el peso de la industria manufacturera y como consecuencia también caen los niveles de empleo en el sector. La fuerza de trabajo femenina se ve atravesada no solo por el impacto de las innovaciones tecnológicas, sino también por las políticas económicas y la recesión:

Entre 1980 y 1989 la proporción de mujeres en el sector industrial en el Gran Buenos Aires disminuyó 33 por ciento (EPH-Tabulaciones Inéditas). Las mujeres expulsadas de este sector ingresaron a los servicios personales, en particular al servicio doméstico, al trabajo a domicilio,

o bien permanecieron desempleadas (García de Fanelli, 1991, p. 400).

Mientras que quienes se insertaron en los servicios de salud, educación, la administración pública, etc., se vieron atravesadas por el fuerte deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia del desfinanciamiento estatal.

En los años noventa se aceleró el crecimiento de la tasa de actividad de las mujeres. Se mencionan distintas razones, como su acceso a niveles educativos más altos, aunque existe consenso en señalar la caída del ingreso en los hogares, el aumento del desempleo y la precarización de los jefes de hogar como causas principales. Pero, en un contexto de fuerte reducción de los costos laborales y flexibilización de las condiciones de uso de la fuerza de trabajo, el crecimiento en la tasa de actividad no se tradujo en un aumento de los niveles de ocupación, que crecieron muy poco, sino en el incremento de los niveles de desocupación y subocupación de las mujeres (Contartese y Maceira, 2005).

Si nos enfocamos en su participación en la industria manufacturera, vemos que para 1996 representaban el 18,2 por ciento de la fuerza de trabajo registrada. Para este período se resalta otro dato importante: el peso que comienza a adquirir el empleo no registrado entre las mujeres ocupadas en la industria. Contartese y Maceira (2005) señalan que entre 1994 y 2004 se produce un aumento de la presencia femenina entre los ocupados de la industria, que pasa de 24,6 a 29,3 por ciento. Sin embargo, además de localizarse en unas pocas ramas (alimentos, bebidas y tabaco, textil, confecciones y calzado), se explicaría por el crecimiento en el empleo no registrado, ya que el empleo registrado de las mujeres casi no se modificó en ese mismo período: pasó del 18 al 18,7 por ciento entre 1996 y 2004.

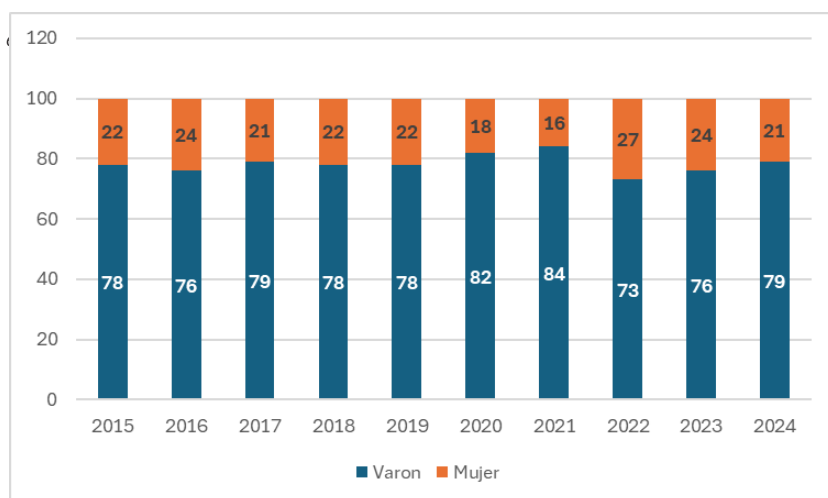
Ahora bien, ¿qué pasa si extendemos este análisis hasta hoy y miramos estos mismos datos, transcurridos casi 20 años? Vemos que para el primer trimestre de 2022, según los mismos

datos del SIPA (Boletín de Estadísticas Laborales, 2024), el empleo registrado de las mujeres en la industria es de 18,5 por ciento. Es decir que se mantuvo casi sin variaciones, incluso pasando por el período de recuperación de la producción industrial y los niveles de empleo que tuvieron lugar a partir de 2004 (Abeles y Amar, 2017). No obstante, es importante resaltar que aunque el porcentaje total se mantiene casi invariable, sí crecen los valores absolutos en general y puntualmente en las ramas alimenticia y química que aquí estudiamos. También siguió creciendo el empleo no registrado y comenzó a crecer el trabajo no asalariado de las mujeres en la industria (donde predomina el cuentapropismo) (CEP, 2021).

Si tomamos como referencia los últimos datos disponibles de la EPH-INDEC para 2024 (segundo trimestre) las mujeres representan el 33,4 por ciento del total de ocupados en la industria. Esto implica un crecimiento de 4 puntos respecto de los niveles de 2005. Pero si consideramos que el empleo formal solo registra una leve variación (es de 20,6 por ciento según EPH-INDEC), este crecimiento se explicaría mayormente (como en 2005) por el aumento del empleo sin registro y no asalariado, que en el caso de las mujeres se eleva por encima de los promedios generales. Si el empleo no registrado asciende en total al 36,4 por ciento, en el caso de las trabajadoras industriales llega al 41,7 por ciento (cuando en los varones alcanza el 28,3 por ciento). En el caso del “trabajo por cuenta propia” asciende en total al 23 por ciento, es de 26,3 en la industria y ese porcentaje se divide en 56,2 por ciento para las mujeres y 43,7 por ciento para los varones.

En el gráfico que sigue a continuación enfocamos la atención en los establecimientos de más de 10 trabajadores para analizar la evolución de la participación de las mujeres en el empleo asalariado industrial en el período 2015-2024. Miramos establecimientos medianos y grandes donde los niveles de productividad son más altos y son más propensos a la incorporación de tecnología.

Gráfico 1. Porcentaje de participación de mujeres y varones en el total del trabajo asalariado de la industria manufacturera en establecimiento de más de 10 trabajadores (segundos trimestres 2015-2024)



Fuente: Elaboración propia en base a los datos de la EPH-INDEC.

El Gráfico 1 muestra las tendencias de la última década (2015-2024) en torno a la participación de las mujeres en el empleo asalariado (formal e informal) en el sector industrial, donde el promedio alcanza el 21,7 por ciento. Estos datos evidencian que en el sector industrial argentino las mujeres siguen constituyendo una porción minoritaria de la fuerza laboral y que su participación disminuye aún más cuando nos enfocamos en el empleo formal o en los establecimientos medianos y grandes. También se destaca en el gráfico que este porcentaje se redujo notablemente durante la pandemia, un período marcado por despidos y suspensiones que afectaron a toda

6 Para confeccionar estos datos consideramos los establecimientos de más de 10 trabajadores en las distintas categorías ocupacionales. Dado que estamos problematizando los efectos de las innovaciones técnicas sobre los procesos de trabajo industriales, optamos por excluir de la cuenta los establecimientos de menos de 10 trabajadores/as, que son los casos donde se concentran los niveles de baja productividad.

la clase trabajadora, pero que, como puede observarse, tuvieron un impacto desproporcionado sobre las trabajadoras industriales (su participación cae 6 puntos entre 2020 y 2021). Factores como el aumento de las responsabilidades de cuidado y la concentración femenina en sectores más precarizados (trabajo informal y no asalariado encubierto) pueden ayudar a explicar esta caída. Sin embargo, tras la pandemia, en 2022, se observó un pico de crecimiento en la participación de las mujeres, alcanzando un 27 por ciento. Estos niveles no se mantuvieron en el tiempo, ya que en los últimos dos años esta cifra descendió casi 6 puntos, para ubicarse nuevamente en los valores registrados en 2017, lo cual evidencia una tendencia al estancamiento en la participación de las mujeres en la industria que recorre toda la última década.

Como también destacan Contartese y Maceira (2005) para el período 1994-2004, la composición del empleo dentro de la industria presenta una marcada heterogeneidad según las ramas de actividad. A partir de los datos del SIPA las autoras identificaron una tendencia al crecimiento en las trabajadoras industriales registradas de algunas ramas particulares: tabaco, química, producción de maquinaria de oficina y petroquímica. Si miramos estas ramas sobre la base de los mismos datos (los últimos disponibles son del tercer trimestre de 2022), vemos que se mantiene la tendencia al crecimiento en la rama química, que crece 4 puntos entre 1996 y 2006 y se mantiene en esos mismos niveles (alrededor del 27 por ciento) hasta 2022, y en la rama petroquímica que también crece 4 puntos entre 1996 y 2022. En el caso de la industria alimenticia crece solo 1 punto, en otras ramas históricamente feminizadas como la textil cae casi 5 puntos, y en ramas masculinizadas como la producción de automóviles la participación de las mujeres crece casi 5 puntos (pasa de 6,8 a 11,9 entre 1996 y 2022).

Para profundizar el análisis sobre la distribución actual de la fuerza de trabajo según sexo en la industria manufacturera, en el Gráfico 2 proponemos un agrupamiento de las ramas industriales según su grado de feminización, tomando como referencia los últimos datos disponibles de la EPH-INDEC, pero enfocándonos en

el total de ocupados en establecimientos de más de 10 trabajadores.⁷

Por un lado, ubicamos a los sectores que identificamos como feminizados, en tanto contiene aquellas ramas donde la participación de las mujeres se corresponde o se eleva por encima del promedio general para la industria manufacturera en 2024 (21 por ciento), y por otro lado, a los sectores masculinizados, donde la participación de las mujeres es más baja que el promedio.

Gráfico 2. Porcentaje de participación femenina por rama de actividad en el total de ocupados (segundo trimestre de 2024)



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la EPH-INDEC.

Entre los sectores donde la participación de las mujeres es más alta que el promedio se ubica la producción química; la producción de muebles y colchones; calzado y cuero; la producción textil; madera, papel, edición e impresión. En el sector masculinizado se ubican algunas ramas que exhiben una representación femenina cercana al promedio industrial, como la alimenticia y la producción de caucho y plástico, y otras donde su participación es más baja o nula como

7 Para agrupar las ramas industriales tomamos como referencia el informe de la CEP (2021), aunque separamos la producción de alimentos de la producción de bebidas y tabaco, la producción de barcos y buques de la producción de automotores y otros, y la producción textil de la producción de calzado y cuero, en función de las industrias bajo estudio en la investigación

en el caso de la fabricación de barcos y buques. En esta distribución llama la atención que en ramas históricamente feminizadas como la alimenticia la participación de las mujeres sea tan baja cuando nos enfocamos en establecimientos medianos y grandes, incluso cuando incluimos a las categorías ocupacionales más precarizadas como el trabajo por cuenta propia y el trabajo informal. En la cuenta del total de ocupadas/os las mujeres representan el 43,6 por ciento en la producción alimenticia y el 52,5 por ciento en la producción textil.

PROCESOS DE TRABAJO INDUSTRIALES, AUTOMATIZACIÓN E IMPACTO SOBRE LAS TRABAJADORAS

Existe consenso en señalar que desde mediados de los años setenta el capitalismo experimentó profundas transformaciones a nivel local e internacional. Se destacan las tendencias a la formación de cadenas globales de valor y a la configuración de una nueva división internacional del trabajo, que en la periferia se expresa con el predominio de la sustitución industrial de exportaciones sobre la base de la manufactura de recursos naturales y productos de bajo valor agregado. Asimismo, se resaltan transformaciones diversas de los procesos de producción, reunidas bajo el concepto de “automatización” (Piva, 2024). En este segundo apartado describimos algunas de las tendencias que atraviesan a la industria manufacturera en los últimos años en el país, siguiendo con más atención aquellas ramas sobre las que venimos haciendo trabajo de campo y su impacto sobre el trabajo de las mujeres en términos del nivel de ocupación, la división de tareas y las condiciones de trabajo.

En Argentina, durante el último cuarto del siglo XX la industria manufacturera comenzó a retraerse, al tiempo que ganaron preponderancia actividades de menor complejidad relativa, lo que contribuyó a debilitar las capacidades productivas y tecnológicas locales y a definir un perfil exportador de su inserción en la economía mundial (Abeles y Amar, 2017). Al igual que ocurre en otros países de América Latina, las exportaciones se concentran en las materias primas y en algunos de sus derivados mientras que los bienes de alta complejidad tecnológica tienen escasa participación.

A la heterogeneidad externa se suma la heterogeneidad interna asociada a los niveles de productividad: el sector productor de materias primas y algunas de las ramas manufactureras vinculadas a su procesamiento tienen estándares de productividad altos, mientras que otras ramas manufactureras presentan niveles de productividad muy baja (Cassini y Schorr, 2022). Entre las segundas predominan las pequeñas y medianas empresas locales y otras empresas relativamente grandes abocadas al abastecimiento del mercado interno. La tendencia al cierre de las brechas de productividad respecto de las economías más avanzadas se produjo solo en algunas ramas como los alimentos, mientras que otras actividades como tabaco, textil e indumentaria, bebidas, entre otras, continuaron ampliando sus brechas de productividad (Abeles y Amar, 2017).

Recorriendo la evolución histórica del sector industrial en los últimos años, vemos que durante los primeros años que siguieron a la caída de la convertibilidad el sostenimiento de un tipo de cambio competitivo favoreció el desarrollo de la industria manufacturera, en particular las ramas productoras de bienes con mucha exposición a la competencia internacional como alimentos y bebidas, textiles, maquinarias, aparatos eléctricos, entre otras, cuyo impacto se hizo sentir sobre el mercado de trabajo en el sector privado (Abeles y Amar, 2017). Después de 2011 la economía ingresó en una larga fase de estancamiento y el sector manufacturero no quedó al margen. Entre 2011 y 2019 la industria cayó un 18,5 por ciento, siendo una de las actividades económicas con peor desempeño en ese período. Luego del piso de la pandemia, la industria tuvo una recuperación bastante acelerada, aunque fue heterogénea según las ramas (CEP, 2021).

La productividad de la industria manufacturera (medida como valor agregado bruto a precios constantes sobre el número de puestos de trabajo totales) registró una importante caída entre 2011 y 2019, que se explica porque la caída de la producción no se vio acompañada por el mismo nivel de retroceso de los puestos de trabajo. Aunque la caída en la productividad sí se ve acompañada, como vimos, por una fuerte precarización del trabajo, ya que,

mientras se registran leves variaciones en los puestos formales, crece el trabajo informal y no asalariado, en general asociado con actividades de reducido valor agregado bruto por puesto de trabajo. Nuevamente, existen diferencias según las distintas ramas: la caída fue fuerte en alimentación, aunque más pronunciada en la rama textil (CEP, 2021).

En las investigaciones historiográficas que abordan el trabajo de las mujeres en la industria en los primeros años del siglo XX suele señalarse que la introducción de tecnología, el aumento de la mecanización de ciertos procesos y la división del trabajo posibilitaron un mayor ingreso de mujeres a las fábricas, en tanto eliminaban las exigencias físicas que se planteaban como barreras que impedían su participación en algunas actividades o puestos de trabajo, y demandaban una mano de obra poco calificada/especializada. Como señala Badoza (1994) sobre el sector gráfico, incluso así su incorporación fue minoritaria y focalizada en algunas ramas, como la textil donde posibilitó que se incorporaran más extendidamente como obreras en las fábricas (Fernández y Legnazzi, 2012).

Sin embargo, esto no fue igual desde los años setenta ni asume el mismo valor en la actualidad. En entrevistas realizadas en distintos sectores industriales sobresalía la idea de que la incorporación de nuevas tecnologías estaba derivando en la reducción y/o reemplazo de la mano de obra femenina, ya que conforme avanzaba la automatización de los procesos manuales y la maquinización de ciertas tareas, las empresas reducían su personal u optaban por contratar más varones, que eran quienes generalmente “estaban en las máquinas”, ocupando los puestos más calificados.

—[...] con los despidos sacaron más chicas.

—¿Por qué? ¿Es algo más general o lo ves acá en tu fábrica?

—[...] por ejemplo, los tejedores son todos varones y tejedores son los que menos echan si necesitan, porque es la base de la producción, y las chicas de terminado es un trabajo que es más reemplazable, cualquiera lo puede hacer [...]; como ese puesto generalmente lo ocuparon mujeres, cuando redujeron

sacaron por ese lado, no a los tejedores porque son los que tienen la experiencia y los que ya conocen las máquinas y entonces a esa gente la dejaron [...], y bueno al ir sacando gente quedaron menos chicas. Otra cosa es que el trabajo de plancha es más pesado por ahí para una chica, que lo puede hacer tranquilamente porque hubo chicas planchadoras, pero bueno a la hora de dejar gente me imagino que habrán optado por eso, los chicos como que resisten más ese trabajo (delegada, sector textil).

Este relato expresa la situación de una fábrica que pasa de contar con un plantel de 230 trabajadores, de los cuales el 80 por ciento eran mujeres en 2010, a 45 trabajadores en la actualidad, donde solo 13 son mujeres. Es decir, no solo se reduce en un 80 por ciento la mano de obra sino que su composición sexo-genérica se invierte y las mujeres pasan a representar una minoría. Mientras tanto, los niveles de producción se mantienen o incrementan, lo que implica una intensificación del trabajo. Pero cuando no, al ocupar los puestos menos calificados, las mujeres pueden cumplir el papel de “variable de ajuste”, como ocurrió durante la pandemia.

Estos datos expresan la situación particular de una fábrica, pero encuentran cierto correlato con las estadísticas generales de toda la rama. Tal como indicamos en el apartado anterior basándonos en los datos publicados en el Boletín de Estadísticas Laborales (2024), la participación de las mujeres en el empleo registrado de la rama textil se redujo un 5 por ciento entre 1996 y 2022, donde también el empleo creció muy poco en términos absolutos y solo lo hizo para los varones. A su vez, si se siguen los datos en la serie larga, el descenso tiene dos momentos marcados: 2003 y 2010. Este último es uno de los años que toma como referencia la entrevistada para indicar un hito en su fábrica.

En distintas entrevistas, también con dirigentes sindicales, se reconoce tanto que hay menos mujeres en las fábricas como su relación con los cambios en la producción. Siguen existiendo sectores solo de varones porque está menos extendida la incorporación de las

mujeres en la producción, pero las tareas que antes eran solo realizadas por mujeres (como el empaquetado/envasado) ahora también incluyen a los varones, porque la incorporación de máquinas vuelve menos imprescindible la prolijidad del trabajo manual que se valoraba en las mujeres para estos puestos. Las tareas de programación de las máquinas pueden realizarlas tanto las mujeres como los varones, pero las empresas optan por contratar varones.

Esta situación que vimos en el sector textil también aparece mencionada en los testimonios de otros sectores donde la participación de las mujeres en el empleo registrado se mantiene constante (como alimentación) o crece (químico):

Hay empresas que ya están automatizadas, por ejemplo [nombre de empresa] tiene pocas mujeres, están más los hombres, pero porque ya las tareas están automatizadas y ya es todo robotizado, viste, van sacando... Inclusive van sacando hombres porque ya están todas las máquinas automatizadas [...].

Las cosas más pesadas las hacen los hombres, pero cuando es mucho trabajo manual es mejor la mujer, tiene la mano más chiquita y capaz que el hombre con una etiqueta chiquita es más bruto [...]

Y en cambio en las multinacionales eso no lo hace una mujer, lo hace una máquina, ya te sale el estuche con todo... Inclusive el robot ya te lo lleva y te lo saca el camión, o sea que ya no hay nada en el medio para hacer (dirigentes, sector químico/perfumista).

Aquí se plantea como una situación asociada al tamaño y al origen del capital de las empresas, lo que define situaciones muy heterogéneas para el sector. Tal es así que mientras se plantea una relación 70-30 a favor de las mujeres para toda la actividad, en el caso de las firmas multinacionales esta relación llega a invertirse: cuando se avanza en la automatización de los procesos, el trabajo tiende a masculinizarse. Como también ocurre en el sector textil, en las

entrevistas con dirigentes y activistas del sector químico/perfumista llegan a esbozarse distintas hipótesis explicativas: sobresale aquella que hace referencia a la dimensión cultural que ha separado históricamente a las mujeres de las máquinas aunque no exista ninguna limitación física, y en esos casos asoma la denuncia sobre el machismo imperante en las fábricas, pero inmediatamente aparece el lugar que ocupan las mujeres en el trabajo de reproducción de la fuerza de trabajo, que limita su disponibilidad para el trabajo productivo (embarazos, lactancia, licencias por cuidado, etc.). En este sentido, es interesante notar que las mismas firmas que avanzan en la incorporación de cláusulas que promueven la igualdad de género, mejoran aspectos vinculados a los cuidados (extensión de licencias por maternidad y lactancia, incorporación de lactarios, etc.) y elaboran políticas contra la violencia de género, son muchas veces las mismas que optan por desplazar a las mujeres en la producción.

Esta tendencia también aparece mencionada en el sector de la alimentación donde se cuestiona con más determinación la desconexión entre la automatización de los procesos –que permite aliviar la carga del trabajo y eliminar las barreras físicas que pueden dificultar el acceso de las mujeres a ciertos puestos– y el aumento de la participación de las trabajadoras en la producción:

Cuando yo ingresé, que fue en el 2009, eran muchas mujeres en producción y después las fueron sacando, renunciaban o la despedían porque decían que o se embarazaban o les faltaba la niñera, siempre tenían un problema [...]. Hay varias maquinarias pero mayormente las ocupan los hombres, había un tema con las mujeres y yo por ese mismo motivo me propuse como delegada [...] porque las mujeres también tienen posibilidades, no es que no pueden, no están limitadas para no hacer ciertas tareas, no es una tarea de peso o de esfuerzo como para decir no puede, más cuando es una máquina, hoy en día la máquina la podés manejar tranquilamente (delegada, sector alimentación).

Se invirtió, porque antes era una fábrica que era mayoritariamente de mujeres y había pocos hombres. Los hombres por lo general estaban dedicados a tareas de mantenimiento, mecánica, tareas más específicas, pesadas; y las mujeres se ocupaban del grueso. Ahora hay más hombres que mujeres [...]. La diferencia que sigue existiendo es que en el sector de producción hay hombres, solamente hombres, y en el sector de envasamiento hay hombres y mujeres [...]; después dentro de envasamiento las tareas son más o menos iguales porque al incorporar tecnología, automatización, es como que ya tareas pesadas no hay como para hacer esa división de los hombres con tareas más de levantar peso (activista, sector alimentación).

Aquí también se observan diferencias según el tamaño de las empresas y el origen del capital. La automatización y robotización de los procesos están más presentes en las empresas multinacionales, e incluso allí no llegan a generalizarse. Conviven sectores robotizados con otros donde perdura el trabajo mecánico y manual. Allí donde la tecnología avanza los ejes de continuidad más claros son el trabajo en línea y el ritmo de trabajo impuesto por la máquina. Las diferencias se presentan asociadas al aumento de la velocidad y los niveles de producción, la reducción de personal, el carácter más liviano de las tareas en términos del esfuerzo físico que requieren, mientras aumenta la carga mental asociada a una mayor demanda de atención: “si nosotros tuviéramos que envasar al ritmo que saca la producción la máquina donde yo trabajo la línea sería una locura, sería muy rápido, pero eso lo hace un robot” (activista, sector alimentación).

En los sectores robotizados, donde se impone el sistema de mantenimiento autónomo, gran parte del trabajo se concentra en la supervisión técnica, limpieza, mantenimiento y reparación de la máquina que cada maquinista opera y en el control de la calidad de la producción. El objetivo es optimizar los registros, que están estandarizados, sobre todo para anticipar posibles fallas de las máquinas

y así evitar interrupciones en la producción. En estos casos las y los trabajadores recibieron capacitaciones y tuvieron que reentrenarse para cumplir con los nuevos requerimientos del trabajo.

Ahora bien, hay consenso en señalar tanto que “con la tecnología se te re súper estira la vida activa” porque “trabajás mejor” y se reduce el esfuerzo físico, como en las barreras que aún encuentran las mujeres para acceder a estos puestos, que son también más calificados.

Este aspecto se relaciona con la división sexual del trabajo que existe en los lugares de trabajo. Estudios que analizan la inserción de las mujeres en la industria desde una perspectiva histórica como Lobato (1990), Queirolo (2019), James (2004) y desde el campo de la sociología del trabajo como Hirata y Kergoat (1997) y Kergoat (2003), observan una división en las tareas en el proceso productivo, que generalmente las ubica en puestos de trabajo manual y de baja calificación. La fuerza física y la resistencia aparecen como propias de la masculinidad, mientras que la motricidad fina y la delicadeza se pensaron como propias de la feminidad. Pasan los años, se imponen modificaciones en los sistemas de organización de la producción, y sin embargo tanto la división de tareas como los estereotipos alrededor de estas se mantienen. Así, el impacto de los avances tecnológicos en la industria combina el mantenimiento de una división sexual del trabajo tradicional, con una tendencia a la reducción de los puestos de trabajo históricamente ocupados por las mujeres, y la consecuente profundización de la masculinización de la fuerza de trabajo del sector.⁸

8 El modo en que el avance de la tecnología ha impactado sobre la masculinización del trabajo ha sido estudiado también en otros sectores. Puede mencionarse el trabajo de García de Fanelli (1991) sobre el sector de telecomunicaciones a partir del caso de ENTEL. La autora sostiene que a partir del avance de la incorporación de innovaciones tecnológicas creció la demanda de empleos profesionales y técnicos que eran ocupados por varones y se redujo la demanda de empleos poco calificados, generalmente ocupados por las mujeres. De este modo, mirada históricamente, esta dinámica que observamos no es novedosa ni propia del sector industrial, sino que también ha sido observada en otros momentos históricos y también en el sector servicios.

Ahora bien, como venimos señalando, estos cambios no se han generalizado: no abarcan a todas las ramas, establecimientos industriales y tampoco llegan a extenderse a todos los procesos productivos incluso dentro de una misma planta. Basándonos en el análisis cualitativo incluimos referencias sobre el sector químico, textil y de la alimentación donde, según señalan las entrevistadas, permanentemente se ha ido avanzando en la incorporación de tecnología, aunque sea en baja escala. En el caso del Astillero Río Santiago este proceso no ha encontrado continuidad en el tiempo. Según Benedetti (2021), la etapa de madurez y consolidación tecnológica se da entre 1968 y 1983, allí tiene lugar un proceso expansivo de adquisición tecnológica de naturaleza incorporada, a partir de las inversiones en bienes de capital e infraestructura. Entre 1984 y 1993 el cambio en el contexto económico derivó en un declive de la demanda de buques, que se agudizó llevando a la firma a una parálisis productiva, abriendo un período de anquilosamiento y crisis que se mantuvo en el tiempo. Por lo tanto, luego de las inversiones en capital físico de la década de 1970 no se realizaron inversiones de magnitud que hayan generado una modernización tecnológica. La mayoría de los bienes de capital más importantes utilizados en esta última subetapa corresponde a las adquisiciones de la década del setenta. En este caso, las mujeres ingresan a la producción en el año 2004 y realizan tareas principalmente en mantenimiento eléctrico, soldadura, pinturería y cobrería. Siendo un sector minoritario de 40 mujeres las que trabajan en la producción directa, en una fábrica de casi 3 mil trabajadores.

Consideramos que esta heterogeneidad de situaciones puede ser una de las razones por las cuales los datos estadísticos no llegan a reflejar el impacto de los cambios tecnológicos sobre la composición cuantitativa y cualitativa de la fuerza de trabajo en el sector industrial. La automatización y robotización de los procesos avanza, esto es innegable, pero no asume un carácter general ni se impone el llamado “desempleo tecnológico” (Nava y Naspleda, 2020). La inteligencia artificial se suma como un insumo para predecir fallas y anticipar respuestas, pero la escala parece ser aún muy limitada y no implica el reemplazo del trabajo humano.

Benanav (2021; 2024) analiza los discursos sobre la automatización del trabajo en relación con el problema de la productividad y los cambios en el mercado de trabajo. En sus explicaciones sobre la desindustrialización a nivel global (definida como la disminución de la participación de la manufactura en el empleo total), la desaceleración de la economía y la caída en los niveles de productividad a nivel global ocupan un lugar central. Según el autor, estos diagnósticos contradicen las tesis de la automatización acelerada o creciente (Benanav, 2024). El aumento de la productividad derivada de la incorporación de innovaciones técnicas plantea una tendencia relativa a la disminución de la fuerza de trabajo empleada. Sin embargo, no es la tecnología o la automatización por sí misma la que puede explicar la reducción y/o degradación de los niveles de empleo que se observan. Se cruzan dos dinámicas contrapuestas: mientras el aumento de la producción impulsa la demanda de fuerza de trabajo, el aumento de la productividad opera en sentido inverso. Lo que definiría la inclinación de la balanza en favor de la incorporación de mano de obra sería el crecimiento de los niveles de inversión. Esta tiene que ser más rápida que el propio crecimiento de la productividad, y es esta dinámica de la inversión la que, según Benanav, se ve truncada por la desaceleración de la economía a nivel global. Otros autores plantean contrapuntos sobre esta mirada tan enfocada en la desaceleración de la economía a largo plazo. Según Moody es importante considerar también el papel de las crisis y el aumento de la productividad en la destrucción de empleos (Mercatante, 2023).

Con estas definiciones como telón de fondo, nos dispusimos a analizar los datos estadísticos sobre mercado de trabajo, en el cruce entre industria manufacturera y género. Como vimos en el Gráfico 1, los datos evidencian dinámicas oscilantes, donde el impacto de las crisis económicas, como la derivada de la pandemia, se vuelven muy importantes. En este sentido, la combinación de factores se vuelve provechosa para entender los cambios en la composición de la fuerza de trabajo, sobre todo en un contexto donde las modificaciones en los sistemas de trabajo no llegan a

generalizarse. La tendencia a la destrucción de puestos de trabajo manuales conforme avanza la incorporación de innovaciones tecnológicas parece ser tan evidente como la imposibilidad de pensar en el desempleo tecnológico o el reemplazo total o parcial de la fuerza de trabajo por máquinas, que cuanto más complejas son más dependen de la supervisión y mantenimiento que provee el trabajo humano. En este marco, el modo en que esta situación puede impactar en términos diferenciales para mujeres y varones se presenta como un eje de análisis que resulta interesante seguir de cerca. Si bien los datos estadísticos sobre mercado de trabajo no parecen indicar una baja generalizada de la participación de las mujeres en la industria, sí se observa en algunas ramas particulares históricamente feminizadas como la textil y la alimentación, y también se deriva del análisis cualitativo de las entrevistas que realizamos como parte de nuestros trabajos de campo. Aunque se trata de un análisis parcial que seguiremos explorando, esta situación nos conduce a preguntarnos en qué medida tanto la división sexual del trabajo como la incorporación de trabajadoras a la producción se incluyen entre las preocupaciones de las trabajadoras y forman parte de las demandas sindicales, tanto en ramas tradicionalmente feminizadas, aunque ahora ya no lo son tanto, como en aquellas masculinizadas que recientemente incorporan fuerza de trabajo femenina a partir de políticas de empleo específicas. Sobre este punto avanzamos en el siguiente apartado.

DEMANDAS LABORALES DE GÉNERO

Como hemos analizado, las mujeres en la industria se encuentran en condiciones de mayor desigualdad, con menores posibilidades de acceder a categorías, salarios más bajos, y una marcada división sexual del trabajo. La pregunta que guía este apartado es si las entrevistadas perciben estas desigualdades, cuáles son específicamente, y si llegan a configurarse como demandas sindicales.

En esta línea de análisis, pueden destacarse los aportes de Goren y Prieto (2020), quienes identifican ejes temáticos que permiten sistematizar las demandas sindicales basándose en su contenido; los aportes de Arriaga y Medina (2020), quienes abordan cómo se han ido

modificando las agendas sindicales de género en la historia reciente tomando como referencia los Encuentros Nacionales de Mujeres; y Aspiazu (2019), quien analiza los límites que se presentan en la práctica concreta de las organizaciones sindicales a la hora de definir las e implementarlas en forma efectiva. Además, en los últimos años han proliferado investigaciones sobre sindicalismo y feminismo, que destacan el impacto del movimiento feminista en una mayor participación de las mujeres en los sindicatos, así como en los discursos y luchas sindicales (Estermann, 2020; Aspiazu, 2019; Arriaga y Aspiazu, 2022).

En este marco de discusiones, nuestro estudio presta atención no solo a lo que ocurre a nivel de las cúpulas sindicales, sino también de los lugares de trabajo a partir del análisis de las percepciones de trabajadoras y activistas. Al indagar sobre la configuración de demandas y las percepciones acerca de las desigualdades en el ámbito laboral, encontramos respuestas variadas y, en ocasiones, contradictorias. Esto se inscribe en un contexto particular: nuestro trabajo de campo fue realizado entre fines de 2021 y 2024, tiene lugar en una coyuntura social y política en Argentina⁹ marcada por mayores adversidades para la agenda feminista, además de situarse cinco años después del momento de auge de este movimiento.

Para abordar esta problemática, resultan valiosos los aportes de Goren y Prieto (2020), quienes clasifican las agendas sindicales de género en diversos temas-problemas, entre los que ocupa un lugar destacado la división sexual del trabajo y los mercados laborales. En las páginas siguientes analizamos las percepciones de las trabajadoras sobre las desigualdades sexo-genéricas asociadas a la división del trabajo presentes en el lugar de trabajo y en las instituciones laborales.

9 En las elecciones presidenciales de Argentina de 2023, Javier Milei, representante de La Libertad Avanza (Partido Libertario), asumió la presidencia con un discurso abiertamente opositor al feminismo y a los derechos de las mujeres y disidencias.

EL RECONOCIMIENTO DE LA DESIGUALDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Un primer punto para destacar es que, aunque existe un reconocimiento generalizado de la división sexual del trabajo –que ubica a las mujeres en puestos manuales, poco cualificados, de trabajo intensivo, basados en ritmos impuestos por máquinas–, no asume el mismo peso su configuración como una demanda sindical de género. A pesar de que constituye un reclamo histórico de las trabajadoras, y que todas las entrevistadas reconocen que existen tareas de varones y tareas de mujeres, que esta división implica arbitrariedades y un trabajo más exigente para ellas, solo algunas se detienen a remarcar sus efectos negativos. De esta forma, la denuncia y el enfrentamiento colectivo no aparecen como una respuesta generalizada, y menos aun institucionalizada.

Si miramos el conjunto de las entrevistas a la luz de esta dimensión podemos decir que se enuncian tres tipos de respuestas. Denominamos “clásica” a la primera, en tanto recurre a las diferencias biológicas (fuerza física vs. mano chiquita) como justificación de las divisiones. Este argumento se apoya en las supuestas “cualidades innatas” o “naturales” de las mujeres para realizar ciertas tareas, y así explicar su sobrerrepresentación en los puestos manuales de empaque y terminación:

El trabajo de la mujer es mucho más delicado, los varones no tienen esa delicadeza que tiene la mujer para hacer el empaque y las terminaciones [...]; los varones no les dan el mismo rendimiento [a los empresarios] que les dan las mujeres, es esencial el trabajo de las mujeres para el detalle [...]; han probado y no hay forma de que puedan reemplazar a las chicas por los varones, porque la mujer es más constante (dirigente sindical, sector textil).

El problema es que el reconocimiento de las cualidades del trabajo de las mujeres no aparece acompañado del reclamo por su reconocimiento económico, a pesar de que estos puestos manuales siguen

representando las categorías más bajas y peor remuneradas. Como sostienen Hirata y Kergoat, la división sexual del trabajo conecta con otro problema muy discutido en la sociología del trabajo: las calificaciones. Kergoat plantea que el trabajo de las mujeres abarca saberes/habilidades como minuciosidad, destreza, prolijidad, limpieza, concentración, velocidad, entre otros, que, al no haber sido adquiridas por los canales institucionales reconocidos, sino que se atribuyen al ámbito privado del hogar y al trabajo de reproducción social históricamente desvalorizado, el capital puede desconocer e incluso las trabajadoras llegan a incorporar como parte de un trabajo devaluado (Hirata y Kergoat, 1997, p. 21). Esta interiorización de la descalificación se hace presente en los testimonios de las entrevistadas, que llegan a justificar los despidos y la reducción del número de trabajadoras por considerar que su trabajo es “más reemplazable”, tan simple que “cualquiera lo puede aprender”, desconociendo las destrezas que son requeridas para llevarlo adelante, cumplir con los estándares de producción y adaptarse a los cambios en las tareas.

Aunque se reconoce la centralidad de las tareas que desempeñan y la mayor vulnerabilidad a la que están expuestas, estas lecturas –que predominan sobre todo en los testimonios de las dirigentes– dificultan la posibilidad de que se expresen reclamos contra el techo que restringe los ascensos de las trabajadoras. Además de las cualidades biológicas, también se apela a la dimensión cultural como factor explicativo. Si bien esta última admite cambios, se perciben como muy lentos y por fuera de la capacidad de intervención del gremio.

En línea con la discusión que venimos planteando, la dimensión problemática de las definiciones que naturalizan las divisiones existentes se profundiza cuando se automatizan ciertos procesos manuales, que terminan derivando en el reemplazo de mujeres por varones porque son ellas quienes ocupan estos puestos. En un sentido inverso, pero igual de inconveniente para promover el empleo femenino, ocurre en el caso del trabajo pesado que recae sobre los varones: como vimos, cuando la incorporación de

tecnología contribuye a reducir el esfuerzo físico requerido, no se considera a las mujeres como candidatas para ocupar estos puestos.

Luego identificamos un segundo tipo de respuesta que denominamos “resignada”. En este caso las delegadas reconocen las diferencias, pero no las cuestionan. Entienden que no existen razones físicas, técnicas, ni de capacitación para que las trabajadoras ocupen puestos más calificados e identifican que los obstáculos muchas veces provienen de la sobrecarga del trabajo socio-reproductivo que pesa sobre las mujeres. Sin embargo, no se articulan como demandas ni se promueven acciones para enfrentar ni una ni la otra.

—[...] El tejedor es el que más cobra.

—¿Y esto no genera ninguna molestia?

—No, la verdad es que nunca he tenido ningún planteo de las chicas en ese sentido, quizás porque como también trabajan más horas, por ahí las chicas que son mamás quieren tener más tiempo para estar con los chicos (delegada, sector textil).

En otras empresas observamos que es usual reasignar a las mujeres de tareas y sectores, trasladándolas de la producción a tareas de administración, telefonía o limpieza por razones vinculadas al trabajo socio-reproductivo. En algunos casos las trabajadoras optan temporalmente por estos puestos de menor carga horaria motivadas por necesidades relacionadas con la maternidad o el cuidado de familiares. Sin embargo, cuando intentan regresar a sus tareas anteriores, frecuentemente enfrentan barreras que les impiden hacerlo, lo que las lleva a aceptar estos cambios en forma definitiva. Las responsabilidades de reproducción social en sus hogares se convierten en un factor determinante en su vida laboral, ya que priorizan trabajos que, aunque no sean de su preferencia, les ofrecen mayor compatibilidad con sus obligaciones familiares.

—Trabajaba en servicios generales, y después por un problema familiar con uno de mis neños, necesitaba estar

libre por la mañana. No pude hacerlo en el sector y me ofrecieron temporalmenteirme como telefonista.

—¿Y vos querés volver?

—Sí. Yo acepté, pero cuando quise volver al taller me dijeron que no, me hicieron firmar un contrato trucho. La cuestión es que como yo estaba todavía atravesando una situación que me afectaba, me quedé en el centro telefónico (delegada, Astillero Río Santiago).

En este segundo tipo de respuestas, aunque se reconocen las injusticias y desigualdades vinculadas a la división sexual del trabajo, prevalece la impotencia y las lecturas que atribuyen la persistencia de estas brechas a las decisiones individuales de las trabajadoras y a la prioridad que les otorgan a las tareas de reproducción social en el ámbito doméstico del hogar. Incluso sobre posiciones conquistadas (como el acceso de las mujeres del Astillero a la producción) persiste su ubicación en puestos manuales y administrativos, que como indicamos en el apartado anterior son menos calificados y más susceptibles de ser afectados por los cambios tecnológicos.

Finalmente, registramos un tercer tipo de respuesta, que denominamos “crítica” porque cuestiona las desigualdades y en algunos casos las enfrenta, aunque predominan las soluciones individuales y acotadas a ciertos lugares de trabajo. En este caso los reclamos avanzan sobre distintos puntos problemáticos¹⁰.

Por un lado, destacan la mayor “presión”, “vigilancia” y “exigencia” que pesa sobre su trabajo, cuyas tareas generalmente implican cumplir con los ritmos que impone la máquina, sin

10 Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco (2020) analizaron los datos de la Encuesta Obrera realizada durante los años 2016 a 2018 en tres estructuras laborales de la industria (gráfica y alimenticia) y los servicios (subte) e identificaron que dentro de quienes percibían discriminación hacia las mujeres en los lugares de trabajo las razones principales eran: acceso a categorías y distribución de tareas (55 por ciento); machismo (25 por ciento), tareas de cuidado (7,6 por ciento); acceso a horas extras (5,8 por ciento). Como veremos, estas razones también se reiteran en los casos que aquí estudiamos.

autonomía sobre sus tiempos de trabajo; permanecer parada durante toda la jornada, e incluso realizar tareas de limpieza más allá de su máquina/sector de trabajo.

Por otro lado, aunque directamente ligado al punto anterior, aquí sí cuestionan la no retribución económica por las cualidades de su trabajo. Sostienen que a las mujeres se les exige más, son más rápidas y constantes, pueden hacer varias tareas simultáneamente, son más prolijas y detallistas y, sin embargo, son los puestos ocupados por varones los que reciben un “plus salarial”.

Yo trabajo en envasado, la mayoría son chicas, pero los varones, los pocos que hay, son maquinistas y son los únicos que cobran plus. En la línea dicen que el maquinista es el que empieza la producción, pero después un grupo de chicas somos las que llenamos, somos las únicas que tenemos la mano mejor como para etiquetar a mano, para manejar las máquinas etiquetadoras, para que salga todo bien (delegada de fábrica, sector químico/perfumista).

En los espacios de trabajo masculinizados, las referencias a las diferencias biológicas adquieren un significado distinto al que surgía de las lecturas que identificamos como “clásicas”. Aquí son utilizadas para justificar la importancia de la incorporación de mujeres en tareas habitualmente desempeñadas por hombres, como soldadoras, torneras, u oxigenistas. En estos casos, se recurre a resaltar las “cualidades biológicas innatas”, como la destreza, la delicadeza, el cuidado y la atención, para legitimar su presencia en estos roles y valorizar su trabajo.

Las mujeres somos más prolijas, y tenemos mayor delicadeza. En el Astillero, con la formación de la Escuela, las mujeres son buenas soldadoras y torneras. [...]. Hay cobreras que son mejores que los hombres, porque son más cuidadas (trabajadora del Astillero Río Santiago).

Estas citas resultan interesantes porque invierten el sentido original del argumento: parten de las diferencias biológicas y cualidades innatas de las mujeres –utilizadas habitualmente para justificar su participación en la producción pero en puestos poco calificados–, para reclamar su incorporación en puestos de trabajo de producción (históricamente masculinizados), conseguir reconocimiento económico y alcanzar ascensos.

Otro punto problemático que identifican, que a su vez está directamente vinculado a la referencia anterior, son los límites que encuentran para el acceso a categorías más altas y/o a ciertos puestos tradicionalmente masculinizados. Si bien hombres y mujeres están formalmente regidos por el mismo Convenio Colectivo de Trabajo, en la práctica, el ascenso de las trabajadoras suele verse bloqueado por arbitrariedades de jefes o supervisores.

A los hombres que no los ascienden es porque no trabajan bien, pero no porque son hombres. Nosotras, en cambio, no accedemos a las categorías o a los puestos por ser mujeres. Obtenemos categorías solo cuando se hace una nivelación general, siempre quedamos abajo de la lista y si llega a existir una posibilidad la agarra Fulanito. Siempre me la negaron sin ninguna explicación, siendo que realizo las mismas tareas que ellos (delegada de Astillero Río Santiago).

Pedíamos mucho para las categorías de las mujeres, una pudo ingresar en el horno, logramos que le den la categoría y hoy es hornera (delegada de fábrica, sector alimentación).

Afirmaciones como estas –donde se cuestionan las dificultades para el acceso a categorías más altas, donde el trabajo es más calificado y mejor pago– se reiteran en casi todas las entrevistas. Sin embargo, no llega a configurarse como una demanda general, aunque sí tiene presencia en algunos lugares de trabajo, generando incomodidades para las mujeres y, en algunos casos, reclamos que se traducen en conquistas que sientan precedentes, como surge de la segunda cita.

El último eje que aparece señalado es el machismo y la violencia de género en el lugar de trabajo, que se plantea no en un sentido social-interpersonal, sino puntualmente asociado al trabajo en las fábricas. La división sexual del trabajo y las supuestas “cualidades naturales” de mujeres y hombres también contribuyen a que algunos trabajadores resistan la presencia femenina en los espacios productivos. Esto genera maltratos, comentarios machistas y subestimación del trabajo realizado por las mujeres.

La pasé mal en el taller, el tener que estar demostrando todo el tiempo que merezco estar ahí, que no estoy ahí porque fui acomodada o a dedo. Y después bueno, las bromas, clasificados de diario con el mismo nombre mío y las frases del tipo: “¿sos vos cuánto?”. Ir a una máquina que habíamos estado trabajando el día anterior y abrir la puerta y encontrarte las imágenes crudas con cosas así... y después los comentarios de “uy, vino la piba, nos quedamos sin máquina” (trabajadora del Astillero Río Santiago).

En síntesis, identificamos que las trabajadoras que tienen una posición crítica remarcen diferentes ejes problemáticos sobre las desigualdades sexo-genéricas que se viven cotidianamente en los lugares de trabajo: la mayor presión y vigilancia que recae sobre su trabajo, la desvalorización de su palabra, las desigualdades en el acceso a retribuciones salariales extras, la posibilidad de acceder a determinados puestos de trabajo y categorías, y la violencia de género o machismo vivenciado en las fábricas, que aparece también asociado a estas prácticas.

LA ARTICULACIÓN DE DEMANDAS ANTE LAS DESIGUALDADES SEXO-GENÉRICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

A partir de las respuestas críticas sobre las desigualdades sexo-genéricas que se experimenten en los espacios laborales, surgen elementos interesantes para el análisis. Nos preguntamos: ¿qué tipo de respuesta generan?, ¿qué posibilidades tienen de transformarse

en demandas colectivas y de lograr conquistas efectivas?, ¿qué rol juegan las direcciones sindicales?

Observamos que las respuestas generadas ante la identificación de desigualdades sexo-genéricas en los lugares de trabajo son disímiles. En determinados contextos logran articularse en demandas, mientras que en otros casos/momentos históricos operan mecanismos defensivos como la demostración o la búsqueda de respetabilidad que pueden interferir en este proceso. En nuestro análisis de campo encontramos con fuerza este segundo tipo de respuesta.

Sobre este punto, resultan interesantes las reflexiones de Ballesteros Doncel (2016) sobre el sector ferroviario, y que también retoman Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco (2020) para analizar el caso del subte. La autora utiliza la idea de *efecto demostración* para referirse a los *mecanismos defensivos* que implementan las mujeres al ocupar puestos tradicionalmente ocupados por varones, para enfrentar las vivencias cotidianas atravesadas por la excesiva observación, evaluación, cuestionamiento, indiferencia, hostilidad e incluso acoso. Del mismo modo, Skeggs (2019) utiliza el concepto de *respetabilidad* al analizar las experiencias de un grupo de trabajadoras inglesas en los años 90, indagando en cómo construyen y buscan ser respetadas y consideradas como parte de la clase trabajadora. En nuestros casos de estudio también encontramos este tipo de mecanismos, por ejemplo, podemos inscribir la apelación a *bancarse todo* para no perder las posiciones conquistadas y que llega a definir una presión doble para las trabajadoras: la demostración de sus capacidades frente a la empresa (y eventualmente sus compañeros varones), pero también frente al propio proceso del cual deriva el ascenso (reclamo colectivo, negociación de las/os delegados, etc.). A su vez, nos interesa remarcar retomando a Skeggs (2019) que en determinadas ocasiones el deseo de ser valoradas y de demostrar su respetabilidad predispone a las mujeres a ser víctimas de mayor explotación. Por ejemplo, a exponerse a hacer un sobre-esfuerzo físico para demostrar que son “aptas” para determinadas tareas, a exponerse a condiciones adversas de trabajo como el frío o

el calor; o a “adecuarse a las máquinas”, como una trabajadora del Astillero que tuvo que cortarse el pelo porque la máquina era muy pequeña. Este deseo de ser valoradas, o incluso de ser tratadas igual que los varones, las lleva en más de una ocasión a realizar tareas pesadas, trabajar más horas, aumentar los ritmos, realizar ciertos “sacrificios” y “bancarse todo”. En este sentido, identificamos cómo ante ciertas percepciones críticas de la desigualdad en el trabajo operan mecanismos defensivos individuales para “hacerles frente” a las condiciones adversas en sus lugares de trabajo: “si queremos igualarnos con los hombres, hay que bancársela” (trabajadora del Astillero Río Santiago).

Por otra parte, los casos en que estas percepciones críticas se transforman en reclamos surgen en los lugares de trabajo impulsados por delegadas mujeres (muchas veces en disputa con sus compañeros varones), por ende, tienen incidencia solo en aquellas fábricas donde ellas logran instalarlos. Se destacan demandas como la igualdad salarial, la mayor incorporación de mujeres a puestos masculinizados, la exigencia de recategorizaciones y ascensos para las trabajadoras. Seguidamente, aunque inescindible del punto anterior, la posibilidad de que estos reclamos se traduzcan en conquistas efectivas está condicionada por las relaciones de fuerza entre capital y trabajo en cada espacio laboral. Lo que produce una progresión lenta e inestable de los avances, que puede redundar en altos costos para las trabajadoras que logran ocupar puestos tradicionalmente masculinizados.

En lugares de trabajo donde el movimiento feminista tuvo un impacto más significativo –tanto en activar la agencia de las mujeres como también en la configuración de lo que se considera injusto–, como en el caso del Astillero Río Santiago, existe una mayor posibilidad de que determinados reclamos se configuren en demandas colectivas y logren conquistas efectivas. En este caso en particular, las preocupaciones que logran articularse en demandas se encuentran relacionadas al machismo y la violencia laboral por razones de género, como por ejemplo maltratos de supervisores o situaciones de acoso laboral. En cambio, aquellas problemáticas relacionadas

con la división sexual del trabajo tienden a resolverse de forma más individual, en discusión con cada supervisor o área de trabajo.

Un último aspecto al que nos interesa referirnos se relaciona con el rol de los sindicatos. El cuestionamiento contra la división sexual del trabajo, el acceso restringido a las categorías y el no reconocimiento de las calificaciones como demandas de género, no llegan a formar parte de la agenda sindical entendida en términos institucionales. Los debates que se abren en los lugares de trabajo no logran trascender la escala local, incluso cuando los representantes gremiales pueden negociar e incluso tomar decisiones sobre la organización de la producción.

Tampoco llega a discutirse de qué modo el capital se beneficia con esta organización de la producción. Yasea porque divide al colectivo obrero y dificulta la organización colectiva (una delegada nos decía: “si tenemos que hacer algo, algún reclamo, [los tejedores] nunca se suman, son como la élite” (delegada, sector textil); o porque consigue abaratar los costos de producción con bajos salarios legitimados para ciertas categorías. Aunque algunas delegadas sostienen que en los últimos años consiguieron avances en sus reclamos específicos,¹¹ entendemos que las limitaciones para introducir la división sexual del trabajo y las calificaciones como parte de las demandas sindicales influyen en la supervivencia no solo de las desigualdades sexo-genéricas, sino también de las arbitrariedades que impone la patronal en la organización de la producción.

En suma, de este recorrido queda en evidencia que la división sexual del trabajo y la desigualdad de género en la industria es percibida por las dirigentes, delegadas y trabajadoras entrevistadas. Sin embargo, no en todos los casos se transforman en reclamos, ya que se registran miradas resignadas y otras que naturalizan las diferencias. El desarrollo de miradas críticas se ve limitado

11 Entre las causas mencionan la mayor presencia del sindicato en los lugares de trabajo acompañando sus demandas cuando las plantean. Considerando que se trata de reclamos y conquistas recientes podemos incluir el impacto del contexto de ascenso del movimiento de mujeres que ha dado cierto impulso a la lucha por los derechos de las mujeres.

por posiciones defensivas y acotadas a los lugares de trabajo. No se registran demandas colectivas impulsadas a nivel de las direcciones sindicales. Considerando la lectura que venimos planteando sobre los efectos de la automatización sobre el empleo y las condiciones de trabajo en la industria, la ausencia de políticas institucionales al respecto asume valores concretos en términos de género. En este sentido, se impone la pregunta sobre la potencialidad de los reclamos colectivos en el punto de la producción y a nivel general del gremio, y sobre las responsabilidades sindicales en la promoción de su individualización. Como vimos, el riesgo de no discutir la división sexual del trabajo en las fábricas, que deja a las mujeres en los puestos de producción manuales o en puestos administrativos, plantea el riesgo de que lleve a una inserción cada vez más reducida y/o bajo condiciones de mayor precarización (informalidad, trabajo no asalariado, cuentapropismo, etc).

REFLEXIONES FINALES

En el artículo problematizamos los cambios y continuidades que tienen lugar en la producción y el trabajo en el sector industrial desde un enfoque de género. Basándonos en el análisis de datos estadísticos y bibliografía especializada observamos líneas de continuidad que definen una participación relativamente baja de las mujeres en la industria, que presenta fluctuaciones según los vaivenes de la economía (con un impacto muy marcado durante la pandemia), que sólo mantiene una proporción constante si miramos el empleo formal en general, mientras crecen los niveles de no registro y trabajo por cuenta propia, y también es más bajo cuando puntualizamos en los establecimientos medianos y grandes. Asimismo, se mantiene su carácter sectorizado en ciertas ramas, y recortado respecto de las tareas y puestos de trabajo que involucra. En ese sentido, planteamos que perdura la clásica división sexual del trabajo destacada en los estudios históricos y de la sociología del trabajo, que relega a las mujeres a los puestos manuales y de baja calificación.

La continuidad de la segregación ocupacional (demanda diferenciada de varones y mujeres en la producción) y la segregación vertical (discriminación a través de distintos niveles de jerarquía) como rasgos estructurales del trabajo en la industria, se combina con la segregación horizontal, es decir, con aquella división que se plantea entre trabajos con requerimientos similares de capacitación y habilidades. Esta lectura, que no llega a reflejarse en los datos estadísticos, sino que surge de los datos cualitativos del trabajo de campo, se presenta asociada a la incorporación de nuevas tecnologías y a los cambios en los procesos de trabajo. Si a principios del siglo XX las innovaciones tecnológicas posibilitaron un mayor ingreso de las mujeres a las fábricas, eliminando las exigencias físicas en algunas actividades, en la actualidad estas innovaciones parecen estar llevando a la reducción y/o reemplazo de la mano de obra femenina, en tanto avanzan sobre los puestos manuales y/o de baja tecnología que tradicionalmente ocupan, al tiempo que eliminan las barreras que impedían el empleo de los varones en estos sectores. Entonces, aunque las innovaciones tecnológicas permiten simplificar y aliviar la carga de las tareas, su avance parece desafiar la ya de por sí desigual incorporación de mujeres en las fábricas. En este sentido, podemos hablar de un impacto generizado del avance tecnológico en el sector industrial. Una situación que, si bien no se reduce al empleo industrial, tal como surge de las investigaciones que señalan esta misma tendencia para los trabajos administrativos y del conocimiento (Gmyrek, Berg y Bescond, 2023), asume en este sector rasgos específicos que se intensifican en aquellas ramas históricamente feminizadas, como alimentación o textil, y en el caso de empresas grandes y/o de capitales multinacionales que son más dinámicas en la incorporación de tecnología.

Estos hallazgos nos condujeron a posar la mirada sobre las demandas y reclamos de las trabajadoras sobre las desigualdades en el trabajo. Observamos que donde estas desigualdades se discuten, surgen reclamos por ocupar otros puestos y la incorporación de más mujeres en las nuevas contrataciones. Sin embargo, en la búsqueda por ser valoradas las mujeres pueden ser víctimas de una mayor

explotación, lo que se vuelve más evidente en fábricas tradicionalmente masculinizadas, donde su ingreso forma parte de políticas empresariales y estatales, o de reclamos gremiales.

En línea con los hallazgos de otras investigaciones, entendemos que los cuestionamientos y demandas observadas pueden entenderse como parte del diálogo con un “clima de época” que discute los privilegios de los varones y se apoya en las luchas de las mujeres por sus derechos (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020, p. 45). Durante los años de masividad del movimiento feminista a partir del Ni Una Menos, la violencia y desigualdad hacia las mujeres estuvo en el centro del debate público. Arriaga y Aspiazu (2022) plantean que esta masividad contribuyó a generar una transformación sindical sostenida principalmente en la dinámica movimentista y los activismos. En este sentido, sostenemos que si bien el impacto de este movimiento ha sido desigual, habilitó la posibilidad de configurar diversos cuestionamientos, redefinir lo que se considera justo o injusto y avanzar en reclamos específicos vinculados al trabajo, como la ocupación de ciertos puestos y el acceso a derechos antes vedados para las mujeres.

Si bien la división sexual del trabajo se percibe generalizada, no en todos los casos los debates sobre estas desigualdades llegan a trascender el espacio local de la fábrica. En determinados lugares de trabajo se desarrollan cuestionamientos, ya sea mediante posiciones “resignadas” o “críticas”, que sin embargo no logran articularse en demandas colectivas ni llegan a impactar a nivel sindical. En este aspecto cobra relevancia el rol de los sindicatos y su rol en la definición de las agendas sindicales de género. En línea con el planteo de Goren y Prieto (2020),

parece haber una tendencia a priorizar problemáticas que, si bien se hallan en estrecha conexión con las desigualdades en el trabajo, usualmente no se abordan desde la modificación de las instituciones laborales que reproducen las injusticias estructurales de género, sino desde otros ángulos más vinculados con el plano de las relaciones interpersonales, como es

el caso de la violencia de género (ya sea en el ámbito laboral o fuera de él) (Goren y Prieto, 2020, p. 88).

De esta forma, en las agendas sindicales quedan subvaluadas la división sexual del trabajo, la desigualdad en el acceso a las categorías y la falta de reconocimiento al trabajo realizado por las mujeres. Entendemos que en el contexto que venimos describiendo estas discusiones asumen hoy un valor más específico, porque además de condiciones de trabajo desventajosas y degradadas, definen posibles desplazamientos. En este sentido, avanzar en debates y reclamos colectivos que logren atravesar las fronteras particulares de cada fábrica asume un valor más urgente. Más aún si pensamos en el contexto de crisis que atraviesa particularmente hoy el sector industrial que, como vimos, tiende a descargarse con más fuerza sobre las trabajadoras.

BIBLIOGRAFÍA

Abeles, Martín y Amar, Anahí (2017). La industria manufacturera y su encrucijada. En Martín Abeles, Mario Cimoli y Pablo Lavarello (Eds.), *Manufactura y cambio estructural: aportes para pensar la política industrial en la Argentina*. Santiago de Chile: CEPAL.

Antunes, Ricardo (2013). *Los sentidos del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Arriaga, Ana y Aspiazu, Eliana (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. *Descentrada*, 6(1).

Arriaga, Ana y Medina, Leticia (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, (34), 155-178.

Aspiazu, Eliana (2019). Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud. *Revista Perfiles Latinoamericanos*, 27(53),

Badoza, María Silvia (1994). El ingreso de la mano de obra femenina y los trabajadores calificados en la industria gráfica. En

Lidia Knecher y Marta Panaia (Comps.), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.

Ballesteros Doncel, Esmeralda (2016). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (121).

Benanav, Aaron (2021). *La automatización y el futuro del trabajo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Benanav, Aaron (2024). Automatización ¿el fin del trabajo y un nuevo mañana? En Paula Varela, Gastón Gutiérrez Rossi y Mariela Cambiasso (Coords.), ¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina, CABA: CEIL-CONICET, CITTA.

Benedetti, Gastón (2021). *Trayectoria de una empresa del Estado: análisis de las capacidades tecnológicas del Astillero Río Santiago: 1953-2014*. Bernal: Universidad Nacional de Quilmes.

Boletín de Estadísticas Laborales (2024). Buenos Aires: Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, Secretaría de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Ministerio de Capital Humano.

Cambiasso, Mariela y Yantorno, Juliana (2020). La militancia de las mujeres trabajadoras en la Argentina actual: abordajes teóricos y dimensiones de análisis desde la sociología. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, (17), 123-142.

Cassini, Lorenzo y Martín Schorr (2022). Industria Argentina. Oportunidades para la Sustitución de Importaciones y desafíos de Política Industrial. *Revista Estado y Políticas Públicas*, (19), 197-224.

Centro de Estudios para la Producción-CEP (2021). *Dinámica industrial en un contexto de estancamiento económico 2011-2019*. Buenos Aires: Ministerio de Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2023/11/dinamica_industrial_en_contexto_de_estancamiento_economico.pdf

Contartese, Daniel y Maceira, Verónica (2005). *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Serie Trabajo, Ocupación y Empleo*. Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

Estermann, Victoria (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Nora Goren y Vanesa Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Fernández, María Inés y Legnazzi, Lilian (2012). *Mujeres en la industria textil. De la fábrica al taller clandestino*. Buenos Aires: Biblos.

García de Fanelli, Ana (1991). Empleo femenino en la Argentina: de la modernización de los '60 a la crisis de los '80. *Desarrollo Económico*, 31(123), 395-425.

Gmyrek, Paweł; Berg, Janine y David Bescond (2023). La Inteligencia Artificial generativa y el empleo. Políticas para gestionar la transición. Informe de investigación de la OIT basado en el Documento de Trabajo N° 96.

Goren, Nora y Prieto, Vanesa (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas. En Nora Goren y Vanesa Prieto (Eds.), *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Buenos Aires: CLACSO-UNPAZ.

Hirata, Helena y Kergoat, Daniele (1997). *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación, Trabajo y Sociedad.

James, Daniel (2004). *Doña María. Historia de vida, memoria e identidad política*. Buenos Aires: Manantial.

Kabat, Marina (2007). El congreso de la productividad de 1955, un análisis desde los enfrentamientos en la industria del calzado. *Razón y Revolución*, (17), 90-103.

Kergoat, Daniele (2003). De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65(4), 841-861

Lobato, Mirta (1990). Mujeres en la fábrica. El caso de las obreras del frigorífico Armour, 1915-1969. *Anuario IEHS*, (5), 171-204.

Lobato, Mirta (2001). *La vida en las fábricas: trabajo, protesta y política en una comunidad obrera, Berisso 1904-1970*. Buenos Aires: Prometeo.

Mercatante, Esteban (2022). ¿Hacia una aceleración de la automatización y el “fin del trabajo”? Elementos para el debate.

CEC, 8(16), 183-191. <https://cec.sociedaddeeconomiacritica.org/index.php/cec/article/view/282/738>

Míguez, Pablo (2020). *Trabajo y valor en el capitalismo contemporáneo: reflexiones sobre la valorización del conocimiento*. Los Polvorines: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Nava, Agustín y Naspleda, Federico (2020). Inteligencia artificial, automatización, reestructuración capitalista y el futuro del trabajo: un estado de la cuestión. *CEC*, 6(12), 93-114. <https://sociedaddeeconomiacritica.org/ojs/index.php/cec/article/view/163/374>

Pascucci, Silvina (2007). *Costureras, monjas y anarquistas: trabajo femenino, Iglesia y lucha de clases en la industria del vestido, Buenos Aires, 1890-1940*. Buenos Aires: RyR.

Piva, Adrian (2024). Las transformaciones en el capitalismo contemporáneo y los desafíos para la acción colectiva de los trabajadores. El caso argentino (1989-2019). *Trabajo y Sociedad*, XXV(42), 249-275.

Queirolo, Graciela (2019). Muchas pero invisibles. Un recorrido por las interpretaciones estadísticas del trabajo femenino en la Argentina, 1914-1960. *Anuario del Instituto de Historia Argentina*, 19(1). http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10429/pr.10429.pdf

Scheinkman, Ludmila (2023). De vueltas a un viejo debate: androcentrismo, desigualdad, brechas salariales y nivel de vida de la clase trabajadora porteña (Argentina, fines del siglo XIX-1944). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, (23), 79-116.

Skeggs, Beverley (2019). *Mujeres respetables: clase y género en los sectores populares*. Buenos Aires: Universidad Nacional de General Sarmiento.

Varela, Paula (2019). ¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy. *Revista Theomai*, (39), 4-20.

Varela, Paula; Gutiérrez Rossi, Gastón y Cambiasso, Mariela (Coords.) (2024). *¿Hacia dónde va el trabajo? Informalidad, digitalización y reproducción social en América Latina*. CABA: CEIL-CONICET, CITTA.

Varela, Paula; Lazcano Simoniello, Josefina y Pandolfo Greco, Lucio (2020). Un trabajo que cuesta más y vale menos. Vivencias y percepciones sobre la desigualdad de género en el lugar de trabajo. En Paula Varela (Coord.), *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista*. CEIL-CONICET.