

División sexual del trabajo en una empresa pesquera recuperada. El caso de Engraucoop, Quequén (Pcia. de Buenos Aires), 2011-2018.

María Luciana Nogueira.

Cita:

María Luciana Nogueira (2019). *División sexual del trabajo en una empresa pesquera recuperada. El caso de Engraucoop, Quequén (Pcia. de Buenos Aires), 2011-2018. XIII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-023/91>

División sexual del trabajo en una empresa pesquera recuperada. El caso de Engraucoop, Quequén (Pcia. de Buenos Aires), 2011-2018

Autora: María Luciana Nogueira (CONICET-EHPQ- UNMDP) nogueiramLuciana@gmail.com

Eje Temático N°2: Economía, Trabajo

MESA 24 | Cruces y tensiones entre Género y Clase: puntos de vista para repensar la clase trabajadora en el marco de la nueva ola feminista internacional

Resumen:

La empresa pesquera recuperada Engraucoop se constituyó en el año 2011 a partir de procesos de lucha contra los despidos y cierre por quiebra de la firma Engraulis. La fábrica pertenece al sector industrial pesquero y al rubro de la conserva y salazón. En la misma se efectúa el procesamiento de la anchoíta, labor que históricamente ocupó a las mujeres como fuerza de trabajo predominante.

Una vez superados los dificultosos años de funcionamiento iniciales, el grupo de 18 obreras y 3 obreros que conformaron la cooperativa debieron contratar decenas de nuevos trabajadores para cumplir con los requerimientos de producción que se incrementaron enormemente. Por ello, para el año 2018 el plantel obrero se conformó con más de 200 mujeres y 12 varones durante los meses de zafra.

En este relanzamiento como empresa recuperada bajo gestión obrera, observamos una división sexual del trabajo que mostró persistencias y reconfiguraciones con respecto a la anterior gestión patronal. Partiendo desde aquí, en esta ponencia proponemos profundizar una búsqueda teórica de conceptos y perspectivas para el abordaje de la compleja interrelación entre clase y género imbricada a su vez con la particularidad de las empresas recuperadas.

Palabras clave: Género - División sexual del trabajo - Empresas recuperadas

1. Puntos de partida:

Problematizar la relación entre género y trabajo en la actualidad implica partir de sustentos materiales ineludibles que se expresan internacionalmente, tales como la creciente feminización de la fuerza de trabajo post reestructuración capitalista neoliberal y la emergencia de una nueva ola del movimiento de mujeres. La incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado tiene un denominador común a nivel internacional: la mayor participación se presenta en actividades correspondientes al sector de los servicios, en escuelas, hospitales, geriátricos, guarderías. Es decir, en tareas propias de la reproducción social asalariada (Varela, 2018). En términos cuantitativos, la participación laboral de las mujeres en el sector de los servicios pasó del 41% en 1995 al 61,5% en 2015 en todo el mundo (MTEySS, 2018). La siguiente tabla expone mediante datos estadísticos la expresión de esta característica para Argentina:

Tabla 1. Participación de mujeres y varones en el empleo registrado por sector de actividad. 3° trimestre de 2016. Argentina.

| Sector | Mujeres | Varones |
|---------------------------------------|---------|---------|
| Actividades primarias | 11,2% | 88,8% |
| Industria | 19,0% | 81,0% |
| Electricidad, gas y agua | 17,2% | 82,8% |
| Construcción | 6,0% | 94,0% |
| Comercio | 35,1% | 64,9% |
| Servicios | 44,4% | 55,6% |
| • Enseñanza | 73,6% | 26,4% |
| • Salud | 71,2% | 28,8% |
| • Trabajo doméstico remunerado | 98,7% | 1,3% |
| Total | 32,8% | 67,2% |

Fuente: Tabla extraída de “Las mujeres en el mundo del trabajo”. Informe elaborado por el MTEySS, presidencia de la Nación.

Asimismo, tanto por particularidades de la contratación de fuerza de trabajo en este sector como por la desvalorización capitalista del trabajo de las mujeres, se observa una predominancia femenina en el régimen de trabajo informal (Barrancos y Goren, 2002). En conjunto con la menor remuneración por el trabajo asalariado, las obreras padecen mayor frecuencia con respecto a sus pares varones la precarización laboral, el desempleo y la subocupación, es decir, sobre las mujeres se descargan con mayor crudeza las consecuencias ofensiva capitalista neoliberal sobre la fuerza de trabajo. Esto se expone en la siguiente tabla, que cuenta con datos sobre la población argentina para el año 2017:

Tabla N°2. Indicadores socioeconómicos-laborales en Argentina, año 2017:

| <i>Indicador</i> | Mujeres | Varones |
|--|----------------|----------------|
| Tasa de actividad | 48,1% | 72,4% |
| Tasa de empleo | 43,1% | 66,3% |
| Tasa de desocupación | 10,2% | 8,5% |
| Tasa de subocupación | 11,6% | 8,7% |
| Tasa de empleo no registrado | 34,9% | 31,6 |
| Ingreso total individual promedio | \$10.708 | \$14.687 |
| • Salario medio para asalariadxs registradxs | \$13.517 | \$17.038 |
| • Salario medio para asalariadxs no registradxs | \$5.426 | \$8.300 |

Fuente: Elaborado en base a datos vertidos en: “Las mujeres en el mundo del trabajo”. Informe elaborado por el MTEySS, presidencia de la Nación.

Estos datos exponen la realidad laboral de las mujeres en las últimas décadas enmarcadas en la reestructuración capitalista neoliberal. En esta realidad no solo predomina la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado y remunerado, sino también trayectorias laborales signadas por la discontinuidad y la diversidad de tipos de trabajo realizados. A partir de este panorama actual, en el que además se incluye el reverdecer del movimiento feminista durante los últimos años a nivel internacional como un proceso social más que impactante, en esta ponencia abordaremos la interrelación entre trabajo y género tomando como unidad de análisis su imbricación en procesos de recuperación de empresas por sus trabajadorxs. Esta perspectiva aún continúa en gran medida inexplorada para este tipo de casos, y junto los interesantes resultados de las escasas investigaciones al respecto, nos estimulan a continuar su profundización. Retomaremos aquí algunos de esos antecedentes, principalmente trabajos de María Inés Fernández Álvarez (2006) y Florencia Partenio (2010), quienes estudiaron la relación entre el cuidado de la fábrica y de los hijos, y también la redefinición de las fronteras entre espacios y tiempos productivo y reproductivo y su renegociación en el marco de la lucha y posterior conformación de las Empresas Recuperadas por sus Trabajadores (en adelante, ERT). También partiremos de los desarrollos de Bancalari y otrxs (2006), quienes expusieron la valorización y asunción de nuevos roles en las mujeres protagonistas de los procesos de recuperación. Por último, haremos uso de la lectura de la investigación de Dicapúa y Perbellini (2013), quienes introducen la categoría analítica “división sexual del trabajo” para el abordaje del caso de una empresa recuperada del rubro cristalería artesanal, en la cual un tercio de lxs trabajadorxs eran mujeres. En sus formulaciones, las autoras destacan la “disponibilidad” que se supone en las mujeres para la realización de múltiples tareas que exceden la del puesto de trabajo prefijado, así como la descalificación de su profesionalismo, su exclusión de determinadas tareas que se asumen

masculinas y la baja participación en los procesos de toma de decisiones de la empresa recuperada en la que se desempeñan.

En esta oportunidad también nos centraremos en la “división sexual del trabajo”, es decir, la inserción diferenciada de varones y mujeres en la división del trabajo existente, en tanto espacios de producción como de reproducción (Bancalari y otrxs, 2010). Tomaremos los aportes de Helena Hirata y Danielle Kergoat (1997) que correlacionan este concepto con otras categorías desde una perspectiva marxista, a partir del estudio de experiencias concretas de organización sexuada del trabajo. Nos proponemos establecer un diálogo entre estas conceptualizaciones y un estudio de caso de una ERT pesquera cuyo colectivo obrero se halla fuertemente feminizado.

Consideraremos al género en tanto categoría transdisciplinaria (Bancalari y otrxs, 2010) que implica una construcción social y una simbolización cultural de las diferencias anatómicas entre varones y mujeres y sus relaciones. El género conlleva la atribución de rasgos, de roles y de representaciones de roles a partir de los que se definen características, funciones, responsabilidades y derechos, formas de actuar y modos de ser diferenciales para varones y mujeres. Por ello, es un proceso que conforma identidades, roles y relaciones sociales, desde una compleja articulación de representaciones y prácticas mediadas por instituciones histórico sociales y por procesos de socialización (Fernández Álvarez y Partenio, 2006), partiendo de la base de que “*toda relación social es sexuada*” (Kergoat, 1997:35).

Para realizar un abordaje del cruce entre género y clase partiremos del análisis en profundidad de la fábrica pesquera recuperada Engraucoop, la cual venimos estudiando desde el año 2012. En los primeros años de investigación nos abocamos a conocer el proceso desde dentro y desde la voz de sus protagonistas, a fin de pesquisar los factores que posibilitaron su consecución, desarrollo y consolidación. Para ello utilizamos una estrategia metodológica que incluyó a su vez fuentes orales y escritas, con el objetivo de exponer las perspectivas de los actores en el proceso y establecer un diálogo con determinadas conceptualizaciones acerca de la imbricación entre ERT y subjetividades obreras. Por un lado, realizamos entrevistas individuales y grupales a obreras entre los años 2012 y 2019, y participamos de algunos de los eventos que llevaron a cabo (festivales y peñas, stands de venta al público, entre otros). Por otra parte, se efectuó un análisis documental de archivos de las prensas gráficas, digitales y causas judiciales relativas al proceso en cuestión. Nuestro interés se focalizó en el contexto de surgimiento de la empresa recuperada, ya que tal como destacan Brunet y Pizzi (2011), del total de los miles de empresas que cerraron durante los años más álgidos de la crisis neoliberal de 2001, solo un puñado de cientos fueron luego recuperadas. La evidencia de recursos políticos, jurídicos y subjetivos se constató en la ERT Engraucoop, en la que confluyeron extensas trayectorias laborales, experiencias del desguace de la rama a nivel local que implicaban la

imposibilidad de reinserción en el sector sin mediar relocalización, experiencias de lucha previa de delegados sindicales que fueron parte de la conducción del proceso y la articulación entre trabajadoras de los sectores de la producción y de la administración y control de calidad.

Una característica destacable y novedosa, que no consideramos inicialmente pero que cobró interés creciente a medida que transcurría la investigación, fue la amplia presencia de mujeres en el proceso de recuperación. A la vez, las mismas protagonistas enunciaron espontáneamente múltiples contradicciones relativas al vínculo entre género y trabajo, lo cual contribuyó a orientar nuestra atención hacia allí. La feminización de esta ERT desentona con la generalidad de empresas recuperadas, movimiento en el cual, salvo en el rubro textil y en empresas de servicios (salud y educación), predominan los varones¹ (Ruggeri, 2011). Asimismo, el fileteado de especies en la industria pesquera tiene la particularidad de que el género obrero predominante varía según cual sea el rubro. El fileteado de pescado fresco es efectuado en mayor medida por los varones, mientras que el fileteado de especies de salado y conserva, como el caso que nos ocupa, fue realizado fundamentalmente por mujeres desde sus orígenes hasta la actualidad. En esta oportunidad, vamos a concentrar el análisis en los vínculos entre la condición de género, la división sexual del trabajo y la recuperación de la empresa.

2. Presentación del caso:

Nuestra unidad de observación es la ERT Engraucoop, que se ubica en Quequén, localidad del partido de Necochea, al sudeste de la provincia de Buenos Aires. Proviene de la firma Engraulis, que se dedicó al procesamiento y comercialización de anchoas desde la década del 70 hasta la actualidad. Sus propietarios eran dos hermanos italianos (Gregorio y Giorgio Nasari) que residían en España, donde poseían otra firma llamada “Fedro Conservas”. En el año 2010, en un contexto alejado de la principal oleada de recuperaciones de fábricas en Argentina, inició un proceso de lucha entre la patronal y lxs trabajadorxs de Engraulis que en primera instancia el empresariado definió como “crisis de rentabilidad”. La resolución que proponía para esa crisis era el despido de un tercio de lxs 120 trabajadorxs que se desempeñaban allí. Esta amenaza fue resistida fuertemente por el colectivo obrero, que realizó manifestaciones y ocupó la planta procesadora durante más de un mes, hasta que logró que se revierta la voluntad patronal. En ese momento no se efectivizaron los despidos, pero al año siguiente, tras varios meses de huelgas por atrasos salariales, en agosto los empresarios anunciaron el ingreso a concurso de acreedores de la firma como antesala de la quiebra de la misma. En ese contexto, un grupo de 18 mujeres y 3 varones decidieron permanecer en la planta, ya que aún

¹ De acuerdo al tercer relevamiento de Ruggeri (2011): “Las mujeres, si bien en algunas empresas son mayoría (textiles, salud, educación) no ocupan más de un sexto de los puestos de trabajo de las ERT” (2011:67).

contaban con materia prima para producir y comercializar en base a pedidos puntuales que habían quedado sin entregar. Hacia fines de ese año tomó forma la idea de conformar una empresa recuperada y replicar un reciente caso que se había producido meses antes en otra planta pesquera de la ciudad². Lxs obrerxs se contactaron con funcionarios municipales que lxs remitieron al INAES, organismo que acompañó las gestiones iniciales obreras e impulsó la conformación de una cooperativa de trabajo. Asimismo, lograron que el juez que llevaba la causa judicial de Engraulis les otorgase el permiso para continuar con la producción bajo su propia gestión. Para el año 2012 Engraucoop ya se había constituido como cooperativa.

Los primeros años fueron muy dificultosos, dado que no lograban obtener materia prima para procesar ni tampoco clientes con quienes comercializar. Desde 2014 decidieron trabajar para otras empresas que les proveían el pescado y luego compraban el producto elaborado en la planta. Esta modalidad de trabajo *a façon* o de tercerización de la fuerza de trabajo es implementada por muchas empresas recuperadas en los años iniciales, y también es típica de la industria pesquera tanto en la actualidad como a lo largo de su historia. En Engraucoop, la misma constituyó una salida para subsistir como empresa recuperada dentro de un circuito de comercialización que compite con el gran capital transnacional que caracteriza al sector pesquero. Con el tiempo, el requerimiento de producción fue tal que debieron agrandar su plantel obrero de 21 a 100 trabajadorxs, y en la temporada de zafra (que incluye los meses de agosto a enero, aproximadamente) llegan a desempeñarse allí 200 mujeres y 12 varones. Como toda venta de fuerza de trabajo a otras empresas, su precio y productividad se fija de acuerdo a precios y tiempos de entrega dispuestos por las firmas contratantes. Sin embargo, esto no les impide a lxs trabajadorxs de Engraucoop establecer algunas reglas propias al interior de la unidad productiva, muchas de las cuales contrastan en gran medida con la disciplina fabril tradicional del trabajo bajo patrón.

En un reciente trabajo³, que se elaboró como una primera articulación exploratoria desde una perspectiva que imbricara género y clase en la ERT Engraucoop, detectamos algunos elementos analíticos que retomaremos a fin de profundizar su abordaje teórico-conceptual.

Sintetizamos brevemente lo hallado. Por un lado, situamos la importancia de la “orientación reproductiva” -en el sentido de luchar por la propia subsistencia- que persigue todo proceso de recuperación, en un contexto de degradación de las condiciones de trabajo y de las posibilidades de permanecer como asalariadx. Esto significa que la búsqueda de continuidad de la producción bajo gestión obrera en una empresa que cierra es conceptualizada como la mejor estrategia laboral para

² Nogueira, M. L. (2018). *Entre la precarización y la autogestión. Estrategias laborales y subjetividades inherentes a las y los trabajadores de la industria pesquera de Mar del Plata y Necochea (1997-2012)*. Tesis para optar por el grado de Dra. En historia. La Plata: Fahce – UNLP.

³ Nogueira, M. L. (2019). *Reconfiguraciones de género en una empresa pesquera recuperada: novedades y persistencias. El caso de Engraucoop (Quequén, provincia de Buenos Aires)*. Inédito.

enfrentar los inminentes despidos. La recuperación se decide como contrapartida de un estado incierto de desocupación, elemento estructural del sistema que en la etapa actual del capitalismo se ubica en índices estancados que, aún en los años de recuperación y crecimiento económicos post 2001, en Argentina no lograron bajar del piso del 6,5% de la población económicamente activa. A esta realidad consabida por lxs obrerxs se agrega el reconocido aumento de la precarización laboral que se enquistó como característica del mundo del trabajo a partir del período post 70. Los índices de subocupación y de empleo no registrado son algunas de sus expresiones y su vivenciar cotidiano derivó en la decisión de lxs trabajadorxs de empresas en crisis a luchar por la mantención de su fuente laboral. Si bien la autogestión obrera no se preconcebía como una panacea, fue considerada como el mejor escenario frente a limitadas opciones de reinserción laboral, con mejores posibilidades tanto productivas -del tipo de tarea a realizar- como reproductivas -en el sentido de mayores ingresos que los de otras opciones laborales que lxs trabajadorxs evaluaban como probables de obtener. En el caso que nos ocupa, la reinserción que imaginaban las obreras de Engraucoop en caso de discontinuar su trabajo como fileteras se limitaba al trabajo doméstico remunerado, que revestía peores condiciones de trabajo que lo que la gestión obrera podría ofrecer, con mayor grado de incertidumbre y menores ingresos⁴. Asimismo, hay una vertiente que opone la colectividad de clase con la salida individual, por la cual la gestión obrera es evaluada positivamente con respecto a otras opciones porque su carácter es colectivo, y no deja a lxs obrerxs en el desamparo que significa enfrentar en soledad el destino de la desocupación. Entonces, esta búsqueda de continuidad colectiva no solo productiva sino también de la propia sustentabilidad -de la propia reproducción de su fuerza de trabajo- consideramos que actuó como factor decisivo para el desarrollo del proceso de recuperación, en el que el papel de las mujeres se expresó en la subversión de la sumisión hacia una patronal capitalista y masculina. Los empresarios buscaron imponer la resignación y el retiro de la totalidad de obrerxs de la planta a fin de poder disponer de sus bienes durante el proceso de quiebra, y asimismo desentenderse del pago de salarios atrasados e indemnizaciones por “falta de activos líquidos”. En un rubro en donde el saber y el hacer femenino tiene una fuerte presencia y se expresa en la feminización de entre el 90 y 95% de la fuerza de trabajo, la lucha por resguardar las fuentes laborales y la fábrica para poder asegurar la propia subsistencia y la de los hijos fue clave para que las mujeres desafiaran la voluntad patronal y recuperaran la empresa.

Asimismo, otro elemento hallado se refiere directamente a la división sexual del trabajo antes y después de la recuperación. En este punto aparece una tensión entre la persistencia y el cuestionamiento de ciertos prejuicios patriarcales y capitalistas sobre el trabajo femenino y también sobre la capacidad de las obreras para ejercer roles de conducción y liderazgo. Aquí observamos, por

⁴ Idem anterior.

un lado, una concepción obrera que asume para ciertas cualidades femeninas para el trabajo un carácter “natural”. A la vez, aparece un cuestionamiento de este orden prefijado mediante la convicción obrera relativa a la capacidad de las mujeres para realizar cualquier tipo de trabajo. En tercer lugar, surge tanto en los discursos como en las prácticas el autocuidado del propio cuerpo como sustento para justificar la preferencia por la no realización de tareas “pesadas”. Finalmente, la adjudicación de una mejor capacidad de conducción hacia los varones del proceso, fundamentalmente a uno de ellos, quien ocupa el lugar de presidente de la cooperativa.

Partiremos desde este puntapié inicial para ahondar en conceptos y perspectivas útiles para el estudio de la interrelación entre clase y género en empresas recuperadas. La división sexual del trabajo será el constructo articulador de los desarrollos que iniciaremos aquí, que se posicionan desde una perspectiva integral del trabajo de las mujeres, considerando tanto su vertiente productiva como reproductiva con sus mutuas influencias recíprocas en la fábrica y en el hogar. Para ello analizaremos esta división desde dos ángulos: por un lado, las tareas de producción ligadas al proceso de trabajo; por otra parte, las relativas a la gestión obrera de la fábrica y los dispositivos de toma de decisiones.

3. Entre el cuidado de lxs otrxs y el cuidado de sí mismas: la restitución de la sexualización del trabajo de las mujeres

Al ahondar en los cambios y continuidades en el proceso de trabajo antes y después de la recuperación de la fábrica, concluimos que en lo que respecta a la división de las tareas de producción, a grandes rasgos se mantuvo en términos similares a la estipulada por la gestión patronal de la empresa. De acuerdo a esta división, los varones empiezan y terminan el trabajo, realizan las tareas de descarga de materia prima y carga del producto terminado para su posterior comercialización. Las mujeres se ocupan del largo proceso intermedio de la producción propia del procesamiento de las anchoas, que comprende tareas de descabezado, eviscerado, salado y envasado, mediante una fina manipulación manual de la materia prima, pieza por pieza. Se establece entonces una división sexual entre el trabajo de los varones, cuya principal virtud es el uso de la fuerza o esfuerzo físico, y el trabajo de las mujeres, como tarea artesanal, liviana y considerada “cómoda” por las obreras entrevistadas. Estas diferencias en las actividades que comprenden los puestos de trabajo también se expresaban en diferencias en la extensión de la jornada laboral, en la gestión patronal de Engraulis. Mientras que los varones, que representan entre el 5% y el 10 del plantel obrero, cobraban por hora de trabajo y cumplían una jornada laboral de 12 horas y media de lunes a viernes y media jornada los sábados, las mujeres cobraban de acuerdo a su producción y su horario laboral era de 10 horas y media, de lunes a viernes. Los varones entraban una hora antes y se iban una hora después porque se ocupaban del ingreso y la preparación de la materia prima y de la limpieza de la fábrica al finalizar cada jornada laboral. De

acuerdo a una de las informantes clave entrevistada, que fue delegada gremial de planta y cuenta con más de 20 años de antigüedad laboral en Engraulis, en relación a los salarios de bolsillo la diferencia promedio entre los ingresos de varones y mujeres era insignificante.

La preminencia de las mujeres en este rubro tiene raíces históricas y se vincula con un origen doméstico del trabajo del fileteado de anchoas durante las primeras décadas del siglo XX en Argentina, en el cual las esposas de los pescadores procesaban en el hogar la materia prima extraída por ellos. A partir de la década del 30, el gran desarrollo del sector pesquero nacional ligado al incremento de la demanda internacional de conservas de especies ictícolas, provocó que un trabajo inicialmente doméstico se transforme en empleo asalariado industrial (Ruocco, 2010; Molinari, 1998). En la fábrica las mujeres debieron adquirir mayor velocidad para producir a gran escala y también determinada técnica y especialización para el manipuleo de la materia prima.

En cuanto a la percepción de las obreras sobre su calificación laboral como fileteras y las características de producción en Engraucoop, aquí entran en juego supuestos que en parte niegan la adquisición colectiva y social de calificaciones laborales de las mujeres (Hirata, 1997: 20). Mediante estos supuestos, las trabajadoras le otorgan un carácter innato y/o natural a su tarea, y la vinculan fuertemente al plano biológico.

Las obreras de Engraucoop reconocen cierta calificación laboral que se concibe como necesaria para desempeñar el procesado y fileteado de anchoas, vinculada a cualidades como la paciencia, la minuciosidad y la fina destreza manual. También consideran que esas cualidades suelen estar en posesión de mujeres, y a ello atribuyen la feminización del rubro. La habilidad para adquirirlas también se considera como propia de las mujeres, ya que las mismas están asociadas a ciertas características anatómicas femeninas: manos más pequeñas para manipular con mayor precisión especies de tamaño reducido y una motricidad fina más delicada con respecto a los varones. Pero aquí, la justificación obrera para la mantención de esta división sexual del trabajo coexiste con la certeza de una capacidad femenina para realizar todo tipo de trabajo, incluido el trabajo pesado que efectúan los varones. Esta certeza obrera proviene, en parte, de su historia como trabajadoras, en la cual durante las décadas de los 80 y 90 la patronal impuso a las mujeres la realización de las tareas de carga y descarga además de las propiamente productivas. Posteriormente, se conquistó mediante la lucha obrera la exclusión de las obreras de este tipo de labores.

Ahora bien, las entrevistadas vinculan la no realización de tareas pesadas por parte de las mujeres primeramente con una cuestión orgánica relativa a la disposición de menor fuerza física con respecto a los varones, pero también remiten a cuestiones culturales y sociales asociadas al desgaste del cuerpo femenino a lo largo del tiempo, a las excesivas y variadas tareas que se realizan con ese cuerpo, y la necesidad de alivianarlas todo lo posible. Por ello, las trabajadoras de Engraucoop prefieren y

reivindican la no realización estas tareas, considerándola como un derecho arrebatado a la patronal. Aquí entran en juego concepciones relativas al **autocuidado**, como constructo que opera una separación de las mujeres de este tipo de tareas. Un autocuidado que se considera una conquista, producto de una lucha previa contra la patronal original de la planta.

En cuanto a las percepciones de la patronal, la preminencia de la contratación femenina demuestra un reconocimiento de las cualidades de las mujeres consideradas propicias para el proceso de producción. No obstante, el empresariado desconocía este carácter sexual del trabajo al imponerles la realización tareas pesadas, impeliéndolas a “colaborar” con los varones. Operaba aquí una cuestión similar a la que Dicapúa y Perbellini (2013) nombraron como “disponibilidad”, la patronal asumía una disposición femenina para efectuar más tareas que las propias de su puesto de trabajo. Con la restricción de las tareas pesadas las mujeres el carácter sexual del trabajo, que en este punto se hallaba asexualizado por la patronal, y en esta operación ponen a la vez un límite a la explotación capitalista que buscaba avanzar sobre sus cuerpos más allá de las tareas propias para las que habían sido contratadas.

En este sentido, aunque en la empresa recuperada se restituyó la igualdad al interior del colectivo obrero tanto en la participación en la lucha como en la eliminación de categorías y distribución igualitaria de los ingresos, se mantuvo una división sexual del trabajo que respeta la separación de las mujeres de las tareas pesadas, considerándola no desde la imposibilidad sino como una conquista obrera desde una lógica del cuidado del propio cuerpo.

Por otra parte, es importante destacar que la continuidad con esta división sexual del proceso de trabajo contrasta con la ruptura que significó la incorporación de permisos para que las mujeres puedan retirarse o ausentarse de la fábrica a fin de realizar tareas reproductivas, sin sufrir por ello descuentos salariales. En la gestión patronal, cada ocasión en la cual las trabajadoras debían llevar a sus hijos al médico, a vacunarse, a efectuar trámites en el ANSES, entre otros ejemplos, “perdían el día”. En Engraucoop, las obreras se autoadjudicaron la “libertad” para realizar estas tareas sin descuentos en sus ingresos ni castigos por incumplimiento horario.

Este mecanismo, que implica ceder tiempo de trabajo productivo al trabajo reproductivo, demuestra una consideración de las obreras en su rol de mujeres/madres cuyas tareas de cuidado, o bien no son suplidas por otros, o bien implicaban una reducción de sus ingresos previamente a la recuperación. Nos parece pertinente nombrar esta cuestión como una **restitución de la sexualización del trabajo productivo** que en la gestión patronal se hallaba desexualizado, ya que no tomaba en cuenta este tipo de tareas que las obreras como madres y cuidadoras llevan a cabo cotidianamente.

En síntesis, y retomando los aportes de Hirata (1997), vemos que el empresariado tenía el registro de cualidades propias de la mano de obra femenina pero no las consideraba como una calificación

femenina real, producto de aprendizajes sociales en el hogar, y no de disposiciones de la biología. Siguiendo una lógica mercantil, la patronal reconocía las “virtudes” de las obreras cuando las mismas eran efectivas para incrementar sus ganancias mediante la extracción de plusvalía a partir del proceso de producción. En cambio, desconocía cuestiones de género femeninas cuando buscaba extraer mayor plusvalía impeliéndolas a realizar tareas que excedían las del puesto de trabajo que ocupaban; o bien cuando las mismas significaban una reducción en la extracción de plusvalía, al requerir las obreras tiempo de trabajo para realizar tareas domésticas extralaborales. Entonces, desexualizaba el trabajo de las mujeres, ya sea al imponer un trabajo “extra” que implicaba la realización de tareas pesadas o al efectuar reducciones salariales para “compensar” las pérdidas en las ganancias empresariales si se aminoraba o reducía la producción por causales referidos a tareas reproductivas de las obreras.

En la gestión obrera, lxs trabajadorxs de Engraucoop restituyen esta sexualización al reconocer necesidades de las trabajadoras: tanto relativas al autocuidado del propio cuerpo como referidas a las tareas de cuidado de lxs hijxs, derivadas ambas de las implicancias de la condición mujeril de las protagonistas del proceso. En este punto, cabe destacar que, si bien se plantean conquistas respecto a la gestión patronal, no se cuestiona que sean las mujeres quienes atienden estas tareas.

Vemos entonces que sexualización, desexualización y restitución del carácter sexual del trabajo femenino aparecen como conceptos pertinentes para abordar el estudio de procesos obreros, y en esta empresa recuperada los mismos también se encuentran ligados con el autocuidado y el cuidado de lxs otrxs.

4. Entre la calificación para el trabajo productivo y la descalificación para las tareas de liderazgo y procesos de toma de decisiones: la autovaloración femenina para el trabajo y para la conducción

Consideraremos ahora dos cuestiones para agregar al análisis. Por un lado, los tipos de trabajo que realizaban y realizan las obreras de Engraucoop antes y después de la recuperación, es decir, la división del trabajo femenino hacia el interior del colectivo obrero y las características de su calificación. Por otra parte, su participación en las instancias de toma de decisiones propia de las ERT.

En cuanto al primer aspecto, nuestra investigación precedente expuso que en la empresa bajo gestión patronal la mayoría de las obreras eran fileteras y realizaban tareas de producción (Nogueira, 2018). Cuatro trabajadoras cumplían funciones de administración y control de calidad, y una era capataza, encargada de supervisar el trabajo del personal femenino del área de producción. En Engraucoop observamos una interesante redefinición de los roles de las obreras: a pesar de que la gran mayoría

sigue desempeñando una función similar a la efectuada en Engraulis, opera una **valorización** de la cualificación propia del rol y una valoración general como trabajadoras del pescado.

Las trabajadoras involucradas en la producción -las fileteras- ubican al fileteado de pescado fresco en contraposición a su labor, por el hecho de involucrar especies más grandes y el manejo del cuchillo. Ambos rasgos son considerados como propios del trabajo de los varones, vinculados al carácter grueso de la motricidad manual implicada, la utilización de mayor fuerza física y una destreza “varonil” para la utilización de herramientas. En esto residiría la explicación de los motivos de la masculinización del fileteado de especies crudas o frescas en contraposición a la feminización del fileteado de especies para conserva, que ya se encuentran previamente cocidas. Como vimos en el apartado anterior, el rubro de la conserva y salazón requiere además habilidades específicas que se consideran propias de las mujeres.

En cuanto a estas habilidades, si bien las obreras no cuestionan el carácter sociocultural de su adquisición, sí reconocen que esta calificación les otorga un sentimiento de orgullo y autovaloración positiva con respecto a su subjetividad obrera y femenina. Sin embargo, este orgullo coexiste con la consideración del varón como más apto para el manejo de herramientas y maquinaria, en contraposición con el trabajo manual artesanal de las obreras.

Por otra parte, observamos que en la gestión patronal las trabajadoras administrativas guardaban una relación de jerarquía con respecto a las obreras del área de producción. Esta jerarquía era impuesta por la patronal mediante diversos mecanismos, por ejemplo, la ubicación en espacios de trabajo diferenciados a las cuatro trabajadoras de administración y control de calidad, quienes realizaban sus tareas en oficinas cercanas a la gerencia y entraban por una puerta distinta a la de las fileteras. En contraposición, el proceso de recuperación de Engraucoop se caracterizó por una alianza entre trabajadoras de los sectores de producción y administración, sin jerarquías entre las mismas, ni en cuanto a la distribución de los ingresos ni en cuanto a la participación en los dispositivos de toma de decisiones relativas a la ERT. Si bien persiste una valorización positiva de los conocimientos específicos que poseen las trabajadoras que realizan tareas administrativas, y por ello son apreciadas como fundamentales para la gestión obrera, la misma entró en relación de igualdad con las trabajadoras del sector de la producción: ambos grupos de trabajadoras conforman el consejo directivo, toman decisiones con respecto a la producción y la comercialización y cobrar idénticos ingresos. Vale destacar aquí que esta alianza interobrero no se corresponde con el típico desarrollo que persigue la generalidad de la constitución de empresas recuperadas (Ruggeri, 2011). Por el contrario, al estar conformadas en su mayoría por obrerxs del ámbito de la producción, estxs deben superar -entre otras- la dificultad de reemprender la producción y comercialización sin poseer conocimientos previos al respecto, esollo que según el caso es resuelto con mayor o menor

sufrimiento laboral. La autonomía que significó para las obreras de Engraucoop contar con ambos tipos de saberes (productivo y de administración y control de calidad) fue clave para su desarrollo y consolidación, y a su vez para contribuir a la valorización femenina como mujeres trabajadoras capaces de valerse por sí mismas para llevar a cabo la empresa obrera.

Los roles de capataza y capataz que existían en la gestión patronal fueron suprimidos, y en su lugar las obreras de producción fundadoras de Engraucoop asumieron el papel de coordinadoras, a fin de orientar la labor de las 200 mujeres que comenzaron a trabajar allí luego del año 2014. La autocalificación colectiva es el formato que se utiliza para la incorporación y capacitación de las nuevas trabajadoras.

En este punto, y concordando con desarrollos de Bancalari y otrxs (2010) referidos a las ERT textiles, se observa en los discursos de las obreras un carácter positivo atribuido al trabajo de filetera que contrasta con otras alternativas laborales que visualizan como posibles de ser efectuadas por ellas, principalmente en contraposición con el trabajo doméstico remunerado. A pesar de todos los contratiempos y dificultades propias de toda autogestión obrera, la prolongación de su condición como trabajadoras del pescado se considera preferible ante la desocupación incierta o a la mera “supervivencia” que implica el trabajo doméstico, el cual no solo está signado por los menores ingresos y la mayor inestabilidad, sino también por la carencia de satisfacción personal/laboral al efectuarlo. El trabajo en la ERT pesquera plantea la posibilidad de cierto autocuidado aunque consume más tiempo y energías, y también de contar con más recursos y elementos para realizar las tareas reproductivas en el hogar. Las obreras ofrecen ejemplos de ello no solo al referirse al uso de los “permisos” fabriles, sino al narrar situaciones cotidianas en las que las fileteras adquirieron mobiliario para sus hogares con los ingresos obtenidos a partir del trabajo en la planta procesadora. Esto se conjuga con cierto placer relativo a la tarea y a la autogestión obrera.

Finalmente, un último punto, pero no por ello no menos importante, se refiere a la conformación de un consejo de administración de Engraucoop. Este consejo funciona como organismo que mediante el mecanismo asambleario realiza tareas de toma de decisiones cotidianas en cuanto a la producción y comercialización de la empresa obrera. El grupo que lo integra está conformado por una mayoría de mujeres que formaron parte de la lucha por la recuperación de la empresa, y solo un trabajador proveniente del grupo obrero originario. Llamativamente, fue este varón (Gonzalo), quien resultó elegido como presidente de la cooperativa consecutivamente año tras año, desde 2012 a 2018. Cabe destacar aquí que la asignación de los roles del consejo de administración no tiene en Engraucoop un mero carácter administrativo referido a cumplir con el requerimiento formal para las cooperativas de trabajo. Por el contrario, al rol de presidente se le adjudica la mediación y/o resolución última de las

definiciones y debates de las asambleas. Un varón, entonces, es quien tiene la última palabra en este colectivo obrero feminizado. ¿Cuáles son los motivos que las obreras adjudican a esta definición? Observamos que en las obreras opera la reproducción de ciertos supuestos propios de la lógica capitalista y patriarcal que adjudica la autonomía y la iniciativa como propias de puestos de trabajo de los varones (Hirata, 1997: 57-58). Gonzalo es definido por las obreras que integran el consejo de administración como quien posee las mejores cualidades para ejercer el rol de presidente, en principio dadas por su singularidad: tranquilidad, paciencia, neutralidad. Pero también ubican a su género, el ser varón, como parte de esa cualidad para ejercer el rol de liderazgo. El género masculino entonces pareciera estar mejor capacitado para liderar con respecto a las mujeres, cuenta con la “calificación” para la dirección que las mujeres no tendrían o en las cuales la misma estaría menos desarrollada. La pregunta relativa a la calificación femenina obrera para ejercer la dirección de la gestión obrera se vincula aquí con la valorización su calificación como productoras de pescado. Si bien las trabajadoras consideran que cuentan con un saber-hacer propio, esa calificación está subordinada con respecto a los varones, que son ubicados por las obreras en un mayor nivel de calificación para ejercer roles de dirección. La gestión obrera, entonces, transformó varios puntos con respecto a la gestión patronal, pero a la vez no cuestionó algunas de las diferencias de género en otros tantos punto, como por ejemplo en el dispositivo de toma de decisiones. Fue interesante que en una de las entrevistas en las que abordamos este tema, una de las trabajadoras cuestionó el liderazgo atribuido a Gonzalo: *“Habría que analizarlo a ver cuál es el lugar que le damos por ser varón, anda a saber, si es también que venimos de una situación que era una empresa con hombres que dirigían, será también que nos sentimos contenidas, cuidadas... (...) y es como hacemos en casa, o como hacían nuestras madres o como es históricamente... No es que él tiene el mando. Y también es cuestionado muchas veces pobre, por estar en ese lugar, no es fácil. Porque se pretenden cosas de él que a lo mejor no quiere hacer o no le gustan”* (Solveig, trabajadora administrativa, 44 años)⁵. Esta reflexión espontánea por parte de una obrera a partir de las preguntas que motivó este hecho durante la entrevista refiere detección de la reproducción de cierta lógica patriarcal y capitalista que imbrica explotación y opresión de género, así como ciertas “necesidades” relativas a las mujeres referidas al desvalimiento propio, la necesidad del cuidado y la contención por parte del varón. ¿Este incipiente cuestionamiento es compartido por el colectivo obrero de Engraucoop? ¿El momento histórico de alza del movimiento de mujeres tendrá lugar allí como motor que impulsa este tipo de reflexiones obreras? Nos quedan estas dudas en el tintero, pero lo que sí sabemos es que la misma lucha por la recuperación de la empresa y la consolidación de la autogestión obrera fueron procesos que implicaron la puesta en juego de iniciativa, autonomía y autodeterminación por parte del colectivo obrero feminizado. Y por ello

⁵ Entrevista a Analía y Solveig, trabajadoras de Engraucoop, efectuada por la autora el 29 de marzo de 2019.

mismo, sus protagonistas actuaron indefectiblemente desde una subjetividad contrahegemónica que cuestionó y pudo superar la lógica mercantil/patronal (que imponía el retiro de la empresa, la resignación y la búsqueda individual de un nuevo empleo) y también la patriarcal (que impelía a la sumisión de las mujeres hacia sus patrones). Una obrera lo sintetiza con la inmejorable frase: “No estamos solas, somos todas.”

5. A modo de conclusión

En estas páginas intentamos avanzar en la búsqueda de categorías, conceptos y perspectivas para el abordaje del vínculo entre género y trabajo en empresas recuperadas, que se expresa al abordar la división sexual del trabajo antes y después del proceso de recuperación. Partimos del supuesto de que toda relación social es sexuada (Kergoat, 1997:35), y que en la división sexual del trabajo operan lógicas patriarcales y capitalistas que se retroalimentan mutuamente, para provocar una explotación que oprime y una opresión que explota de formas específicas a las mujeres trabajadoras.

Como síntesis de este recorrido, queremos exponer algunos elementos que decantaron del análisis para continuar su desarrollo en futuros trabajos.

Por un lado, la dialéctica entre el cuidado de lxs otrxs en las tareas reproductivas y el autocuidado de las mujeres en el trabajo y en el hogar es una de las cuestiones que surgen como propicias para pensar este tipo de experiencias, con sus respectivas tensiones y contradicciones. La reivindicación o restitución del carácter sexual del trabajo tanto productivo como reproductivo -aquello que nombramos como sexualización- es una vertiente que se vincula con este aspecto y a su vez puede ser útil para pensar otros tópicos, tales como la participación de las mujeres en distintos procesos de lucha. La pertinencia o no de este concepto para abordar estudios de género será evaluada en próximos trabajos.

Otro contrapunto teórico es el vínculo entre la autovalorización y la calificación de las mujeres para realizar tareas que excedan la reproducción social, cuestionando la banalización y/o descalificación que el capitalismo inviste al trabajo de las obreras.

Asimismo, el estudio de la asunción o el rechazo de roles de conducción obrera por parte de las mujeres, tanto en empresas recuperadas como en otros espacios de organización y lucha de la clase trabajadora, es una tercera arista posible para profundizar en su abordaje. El acercamiento a problemas relativos a la expresión particular de la ruptura y persistencia de una “naturalización” de la sumisión al varón y de la consideración de ciertas cualidades femeninas como ahistóricas y asociales en empresas recuperadas también se presenta como un interés de investigación propicio a desarrollar.

Concluimos reafirmando que, sin dudas, las obreras tienen mucho que aportar a la clase trabajadora, las mujeres y su estudio.

6. Bibliografía:

- Bancalari, H.; Pérez Ferretti, L.; Calcagno, A. y Piccini, P. (2008). Las mujeres en las empresas recuperadas ¿protagonistas y/o subordinadas? *XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires*, Buenos Aires.
- Barrancos, D. y Goren, N. (2002). “Género y Empleo en el GBA: Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de sectores populares”. En *De la Exclusión a la Organización*, pp. 209-230. Buenos Aires: Ciccus.
- Dicapúa, M y Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas. *Revista Trabajo y Sociedad* N°20, 345-354.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y sociedad.
- Fernández Álvarez, M. y Partenio, F. (2010). Empresas recuperadas en Argentina: producciones, espacios y tiempos de género. *Tabula Rasa* N°12, 119-135.
- Fernández Álvarez, M. (2006). Cuidar la fábrica, cuidar a los hijos. Roles de género, trabajo y acción colectiva a partir de un proceso de recuperación de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires *Runa*, vol. XXVI, 7-25.
- MTEySS. (2018). *Las mujeres en el mundo del trabajo*. Informe.
- Molinari, I. (1998). El mundo del trabajo: la vida de las obreras de la conserva en función de los tiempos de la fábrica. La sociabilidad en la fábrica, el hogar, el barrio, el tiempo libre en Mar del Plata, 1940/1983. *Anais Eletrônicos do III Encontro da ANPHLAC* (págs. 1-11). Sao Pablo: AMPHLAC.
- Molinari, I. (2008). Obreras, operarias y empleadas. El trabajo de las mujeres en Mar del Plata, entre los años 1940 y 1960. *Trabajos y Comunicaciones*, (34) 153-171.
- Nogueira, M. L. (2016). “Reconfiguración laboral, reconfiguración subjetiva: discursos y praxis de trabajadores de las empresas pesqueras recuperadas de Necochea y Quequén”, en Straniero, Cristina; Tosi Cecilia; Luna Mauricio (comps.) *Psicología y compromiso social 2016 – XVI Congreso Argentino de Psicología*, Mendoza, 28, 29 y 30 de abril.
- Nogueira, M. L. (2018). Entre la precarización y la autogestión. Estrategias laborales y subjetividades inherentes a las y los trabajadores de la industria pesquera de Mar del Plata y Necochea (1997-2012). Tesis para optar por el grado de Dra. En historia. La Plata: Fahce – UNLP.
- Nogueira, M. L (2019). *Reconfiguraciones de género en una empresa pesquera recuperada: novedades y persistencias. El caso de Engraucoop (Quequén, provincia de Buenos Aires)*. Inédito.
- Ruggeri, A. (2011). *Las empresas recuperadas en la Argentina*. Buenos Aires: Ediciones Chilavert.
- Ruocco, L. (2010). Reivindicaciones de las mujeres obreras de la industria del pescado. Una perspectiva de clase y género a partir de los convenios colectivo de trabajo (Mar del Plata, 1942-1975). *Revista de Estudios marítimos y sociales* N°6, pp. 93-105.
- Varela, P. (2018). Con los ojos de las mujeres. *Revista Ideas de Izquierda* N°44. CABA: Ediciones IPS.