

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO, AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2011 2013

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN
DESARROLLO TERRITORIAL RURAL

ENTRE LA INCLUSIÓN Y EL OLVIDO:
LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO ASALARIADO RURAL:
EL CASO DE LA CITRICULTURA URUGUAYA.

SYLVIA LORENA RODRIGUEZ LEZICA

ABRIL 2014

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR

DEPARTAMENTO DE DESARROLLO, AMBIENTE Y TERRITORIO
CONVOCATORIA 2011-2013

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN
DESARROLLO TERRITORIAL RURAL

ENTRE LA INCLUSIÓN Y EL OLVIDO:
LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO ASALARIADO RURAL
EL CASO DE LA CITRICULTURA URUGUAYA.

SYLVIA LORENA RODRIGUEZ LEZICA

ASESORA DE TESIS: CRISTINA CIELO
CO-ASESOR DE TESIS: MATÍAS CARÁMBULA
LECTORES: CRISTÓBAL KAY Y CRISTINA VEGA

Abril 2014

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a las compañeras del sindicato en Paysandú y a sus familias, que me recibieron en sus casas y en sus vidas, quienes al terminar esta tesis siguen sin poder recuperar su fuente de trabajo porque luchan “porfiadamente” por una vida un poco más digna.

Agradezco a Cristina, asesora desde FLACSO, con quien pudimos superar las dificultades de la orientación a distancia, por su flexibilidad con los horarios, su sensibilidad hacia el tema y mi manera de acercarme al tema, su apoyo constante para que haga realidad un proyecto de largo alcance para el cual esta tesis es sólo el comienzo. También a Matías, por su papel de co-asesor en Uruguay para esta tesis, por su apertura frente a mi compromiso con “la cuestión de género”, por tender varios puentes y por su paciencia en acompañar este proceso. A ambos, por sus constantes palabras de aliento cuando parecía que este trabajo era interminable.

Al departamento de Ciencias Sociales de Facultad de Agronomía en la Universidad de la República en Uruguay por brindarme un espacio de estudio y de integración. Al Núcleo de Estudios Sociales Agrarios en Uruguay por invitarme a presentar los avances de este trabajo, por tomarse el tiempo de leerlo, a Agustín por su disposición permanente a compartir bibliografía, a Irene por comentarlo y a todos por presentarme varios desafíos. A Cristóbal y Cristina, ya que a partir de su retroalimentación he intentado enriquecer este trabajo. A Nancy, por su perspectiva crítica, sus comentarios y desafíos.

A todos y todas quienes apoyaron –e hicieron posible- desde su inicio esta propuesta: docentes, amistades, compañeras y compañeros en Ecuador. A quienes desde su inicio acompañaron o que fui encontrando y conociendo en este proceso de retorno al Uruguay, con quienes compartimos la indignación y el compromiso ante las injusticias en el campo uruguayo. A todas las personas que compartieron un tiempo valiosísimo durante las entrevistas o los viajes o su casa en Villa Constitución –en especial a Alejandra-, en Salto, en Paysandú. A las miradas feministas, a las miradas rurales, a las miradas sindicales.

ÍNDICE

Contenido	Páginas
RESUMEN	5
PLANTEO DEL PROBLEMA, PREGUNTA Y OBJETIVOS	7
A MODO DE INTRODUCCIÓN	11
CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO DEL URUGUAY	11
CAPÍTULO I	18
TRABAJO RURAL Y SINDICATOS RURALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO	18
UN VACÍO EN ESTUDIOS SOBRE TRABAJO RURAL, SINDICALISMO Y MUJERES RURALES.....	18
¿CUÁL ENFOQUE DE GÉNERO?	22
CLASES SOCIALES, ESTRATIFICACIÓN Y DIFERENCIACIÓN SOCIAL.....	27
GÉNERO Y CLASE EN LOS ESTUDIOS SOCIO-AGRARIOS	31
LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN EL TRABAJO ASALARIADO RURAL EN URUGUAY.....	35
OBreras agrícolas entre precarios, explotados y excluidos	43
LA MIRADA DE GÉNERO A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL	45
CUESTIONES EPISTEMOLÓGICAS Y METODOLÓGICAS DESDE LA TEORÍA FEMINISTA	50
EL COMPONENTE DE ACCIÓN Y LA ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	55
MÉTODOS CUALITATIVOS PARA ESTA INVESTIGACIÓN: DE LA TEORÍA A LA PRÁCTICA.....	56
CAPÍTULO II	61
AGROINDUSTRIA CITRÍCOLA EN URUGUAY A LA LUZ DE LAS TRANSFORMACIONES AGRARIAS EN AMÉRICA LATINA. CITRÍCOLA EN URUGUAY A LA LUZ DE LAS TRANSFORMACIONES AGRARIAS EN AMÉRICA LATINA	61
TRANSFORMACIONES Y TENDENCIAS	61
GÉNERO Y AGROINDUSTRIA	72
LA RECETA: ECONOMÍA GLOBAL, SECTOR AGROPECUARIO, POLÍTICAS PÚBLICAS	76
EL COMPLEJO AGROINDUSTRIAL CITRÍCOLA.....	78
PRECARIEDAD OBJETIVA Y SUBJETIVA	81
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	87
CAPÍTULO III	88
LAS NARANJERAS	88
CONDICIONES DE TRABAJO Y REIVINDICACIONES	88
SU LUCHA.....	91
CAPÍTULO IV	97
ESA OTRA DESIGUALDAD Y LOS LÍMITES DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO	97
UN MERCADO DE TRABAJO QUE DISCRIMINA, SEGREGA Y EXCLUYE.....	98
¿UN PROBLEMA DE OFERTA O DE DEMANDA DE FUERZA DE TRABAJO?	109
POLÍTICAS DE INCLUSIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: ALCANCES Y LÍMITES	116

POLÍTICAS DE EMPLEO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	118
NEGOCIACIÓN COLECTIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	127
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	134
<u>CAPÍTULO V.....</u>	<u>137</u>
<u>A PESAR DE LA REVITALIZACIÓN DE LOS SINDICATOS RURALES.....</u>	<u>137</u>
LAS OTRAS BARRERAS AL SINDICALISMO RURAL.....	137
LA CUESTIÓN RURAL Y LA CUESTIÓN DE GÉNERO EN EL MOVIMIENTO SINDICAL	148
A LA LUZ DE EXPERIENCIAS REGIONALES	153
SÍNTESIS DEL CAPÍTULO.....	155
<u>A MODO DE CONCLUSIÓN.....</u>	<u>157</u>
<u>CLASE Y GÉNERO: HACIA LA TRANSFORMACIÓN.....</u>	<u>157</u>
<u>DE LAS RELACIONES DE PODER.....</u>	<u>157</u>
BIBLIOGRAFÍA	163
GLOSARIO	170
ANEXOS.....	171

RESUMEN

Cuando pensamos en el mundo del trabajo rural en Uruguay las imágenes frecuentes son de peones de estancia, algún cosechador, tamberos, imágenes de un campo uruguayo predominantemente masculino. Cuando en cambio hablamos de mujeres rurales, generalmente las imágenes están vinculadas a la cocina, la elaboración de quesos, mermeladas, licores, productos artesanales. Esta tesis intenta problematizar ¿qué hay detrás de estas imágenes?, ¿por qué en el marco de las transformaciones en el mundo agrario y los cambios y tendencias en la fuerza de trabajo rural en Uruguay no ha habido mayor interés en las asalariadas rurales como sujetas de estudio? Frente a este olvido, propongo articular género y clase en el campo uruguayo para acercarme a conocer el mundo de asalariadas y asalariados rurales que trabajan en la citricultura en el litoral norte, al oeste del Río Uruguay.

Esta investigación visibiliza la manera en que género y clase, así como el tipo de trabajo –rural- inciden en la precariedad y en una triple exclusión de las mujeres que trabajan en la fase agrícola de la citricultura uruguaya. El proletariado rural en Uruguay, como clase explotada, oprimida e históricamente excluida de sus derechos en Uruguay, se ve atravesado por otras desigualdades. Es así que esta tesis constituye un insumo de trabajo a compartir con sindicatos rurales (así como el movimiento sindical más amplio) quienes se ven perjudicados en una relación de poder frente a la explotación de la clase opresora, y que al igual que sucede con otras organizaciones, colectivos, redes y movimientos, reproducen en su interior otras relaciones de opresión: relaciones de género.

El interés en estudios rurales y específicamente sociales agrarios, y a su vez el interés en estudios de género desde una perspectiva académica y política feminista, han confluído en este acercamiento al mundo del trabajo rural asalariado en la citricultura uruguaya. La elaboración de la pregunta y objetivos de investigación ha partido de la problemática planteada por un grupo de mujeres “naranjeras” organizadas a nivel sindical y que comparten el deseo de transformar su situación de opresión de clase y de género, actoras en una sociedad capitalista y patriarcal. A partir de un seguimiento a sus estrategias y acciones para cambiar su situación, encuentro que a pesar de los esfuerzos desde el Estado primero por reconocer –luego de una histórica discriminación- y promover los derechos de los trabajadores rurales asalariados, y a pesar de la transversalización del “enfoque de género” en las políticas

laborales y negociación colectiva, las mujeres continúan siendo discriminadas en el mercado de trabajo y sus necesidades y demandas no están siendo abordadas en instancias tripartitas, de las cuales se excluye su participación. Encuentro además que a pesar de la revitalización de los sindicatos rurales, no sólo a raíz de la promoción de derechos desde el Estado sino a raíz del también bastante reciente apoyo y acompañamiento por parte del PIT CNT¹, las mujeres que han intentado hacer valer sus derechos se enfrentan a mecanismos que reproducen su exclusión y marginación.

¹ El actual PIT-CNT, Plenario Intersindical de Trabajadores (PIT) y Convención Nacional Trabajadores (CNT), nació con esa denominación el 1º de mayo de 1984 (...) se constituye en el referente indiscutible de las distintas luchas, experiencias de clase y corrientes del movimiento sindical uruguayo y de su proceso de unificación en torno a un Programa y una organización. <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>

PLANTEO DEL PROBLEMA, PREGUNTA Y OBJETIVOS

Camino a la ciudad de Paysandú, recibo un mensaje de Lía², una de las compañeras del sindicato comunicándome que es mejor que no vaya a visitarlas, que no me pueden recibir porque su situación se ha complicado. Hasta ese momento, nuestro intercambio había sido sólo telefónico y habíamos coincidido en el interés en trabajar sobre “temas de género”. Les propuse encontrarnos al menos durante el día para conversar, les expliqué que no me urgía entrevistar en ese momento a la dirigencia, sino conversar con ellas. Ante la insistencia, respondieron que no era posible porque no contaban con el apoyo económico del sindicato, que eran muy humildes y que desde que había iniciado el conflicto su situación económica había empeorado. Por todo ello, no podrían recibirme como deseaban. Respondí que no tenían que preocuparse, expliqué en detalle el propósito de mi investigación y finalmente accedieron. Así nació esta tesis. Meses más tarde les pregunté ¿por qué en nuestra primera conversación telefónica manifestaron querer trabajar “temas de género”? “Porque los compañeros no nos dejan participar”, respondieron. Más tarde, en nuestro encuentro en casa de Celeste, participaron cinco compañeras del sindicato. En la vuelta estaban su esposo e hijo y los niños de dos de las otras compañeras (de más está decir que no hubieran podido participar si no los llevaban). ¿Qué tenían estas mujeres en común? Conciencia de clase, serios problemas económicos a partir de su despido agravados por casi medio año de desempleo al momento de la primera visita, y un gran malestar con el accionar de la dirigencia del sindicato durante el conflicto y frente a la falta de reconocimiento de su “aporte” a la lucha sindical.

Durante nuestro primer encuentro conversamos sobre la propuesta para esta investigación. Compartimos qué entendemos por “género”, “desigualdades”, “discriminación”. Sabrina insistía en que no entendía y se negaba a opinar. “Porque somos brutas” y “no sabemos expresarnos”, explicaba otra. Al parecer, así bromean sus compañeros de lucha, y las invitan a que no opinen, ya que si bien pueden tener buenas intenciones –suelen argumentar- son “muy sensibles”, “emocionales” y “no tienen formación sindical”. Sabrina menciona a “las negras de la naranja”, que escucharé en varias ocasiones, tanto en las ciudades de Paysandú como en Salto. Generalmente entre risas, como si de esa forma el peso de la discriminación y el

² Todos los nombres que aparecen en estas tesis son ficticios para cuidar la privacidad de las personas entrevistadas.

desprecio de la sociedad por su tipo de trabajo (una sociedad que suele auto complacerse con una imagen de sociedad integradora y solidaria -la uruguaya-), se hiciera más liviano, por ser mujeres, por el trabajo rural que desempeñan y por los barrios donde residen. O quizás para algunas, las risas manifiestan la resignación frente al lugar que nuestra sociedad capitalista, patriarcal y racista ha designado para ellas.

Una segunda breve historia. Son las cinco y media de la mañana, estamos en junio y entrando el invierno ya hace bastante frío. Sofía me espera en la parada del ómnibus que entra al pueblo junto a uno de sus hijos. Con algunas de ellas nos habíamos conocido en Montevideo cuando denunciaron su despido durante una reunión sectorial motivada por la preocupación ante la crisis (climática y financiera) que enfrentaba el sector citrícola, convocada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. ¿Qué comparten estas mujeres? Haber sido despedidas por ‘revoltosas’, por conocer y haber exigido sus derechos en un pueblo rural creado por y para la citricultura. Comparten además la indignación frente a la actitud despreocupada del presidente del sindicato y frente a las represalias que ha tomado la empresa. La empresa se vio en la obligación de retomarlas porque habían logrado llegar a presentarse ante la “justicia” en Montevideo. Pero cambiaron las reglas de juego: ya no trabajarían todas juntas en una cuadrilla de mujeres, sino separadas, cada una en cuadrillas integradas sólo por hombres (algo más de veinte), para que la inexistencia de baños en las chacras contribuyera un poco más a la precariedad de su trabajo.

Ante esta situación, me informo con una de las negociadoras en consejos de salarios rurales, en la Dirección Nacional de Trabajo: deben hacer el reclamo en su sindicato, me responde. Ya lo habían hecho. ¿Qué sucede cuando no se sienten representadas por su delegado? ¿A dónde más pueden recurrir? Pregunto. Pueden recurrir a la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA), en última instancia al PIT CNT (central sindical única en Uruguay) y dentro del PIT CNT específicamente a la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad al tratarse, lejos de ser una casualidad, de cinco mujeres. “No podemos intervenir en la interna de un sindicato”, es la respuesta que se repite en todas las instancias. ¿Qué hacer entonces? “Pueden llamar a inspección”. Pero desconfían, ya que cuando inspección aparece por la chacra, también aparecen, casualmente, los baños que tanto reclaman.

El proceso de investigación para esta tesis comienza con una llamada telefónica, en la que la propuesta de trabajar “temas de género” con el sindicato es

bien recibida por un grupo de trabajadoras sindicalizadas que residen en barrios populares (y estigmatizados) de la ciudad de Paysandú. La investigación se desarrolla en un contexto de revitalización del movimiento sindical rural con el apoyo y acompañamiento bastante reciente, luego de décadas de olvido y ausencia por parte del Estado así como también –reclaman muchos/as- del PIT CNT. Surge así motivada por las acciones de las “olvidadas de la tierra” para dejar de ser invisibles, discriminadas, explotadas y excluidas.

Hasta aquí, a modo de prólogo, he compartido una breve introducción a la vida de algunas mujeres que se encuentran en situaciones de discriminación y explotación por su condición de clase, y que enfrentan a su vez otras relaciones de opresión al interior de organizaciones que se espera las representen ya que defienden los derechos de “los trabajadores”.

Quisiera comenzar por hacer explícito a la lectora o lector que esta tesis ha sido guiada por una metodología feminista, un campo –me atrevo a decir- en construcción. Sobre ésta profundizaré más adelante. Sin embargo, resumo aquí que detrás de la selección del problema, pregunta, sujeto y sujetas y objetivos de investigación, encontrarán un intento de excavación y una determinación por nombrar y cuestionar qué hay detrás de lo “oculto”, lo “invisible”. Además, en el transcurso de esta investigación, he intentado recurrir a procedimientos de generación de (auto)conciencia y sensibilización como un “método” –a debatir- en la investigación-acción feminista. Un ejercicio constante ha sido el de dialogar con distintos espacios e interpelar a distintos actores y actoras que apuestan a cambios que favorezcan a esta clase social para que no “olviden” a las mujeres y a estas mujeres, trabajadoras rurales, en particular. Además, la elección del tema para esta tesis tiene el objetivo de fundamentar la necesidad de estudiar al trabajo rural asalariado y a los sindicatos rurales desde una perspectiva de género y pretende asimismo sensibilizar sobre el tema considerándolo un insumo para la acción política de mujeres y varones dentro de sus sindicatos rurales.

El problema de investigación en esta tesis parte de una necesidad y un deseo de cambio manifiestos por un grupo de mujeres asalariadas agrícolas sindicalizadas que trabajan en la citricultura en Uruguay, con quienes comparto el interés en visibilizar la discriminación y las esferas desde donde se legitima –al no cuestionarla- la desigualdad y de esa manera se reproduce la exclusión. Surge así la pregunta de investigación

¿Por qué a pesar de la revitalización de la organización sindical rural y de la promoción de los derechos de los asalariados rurales, las mujeres que trabajan en la fase agrícola de la citricultura en Uruguay continúan siendo invisibilizadas, discriminadas y/o excluidas?

El objetivo general para esta investigación es analizar las razones por las cuales a pesar del reciente reconocimiento y la promoción de los derechos de los trabajadores rurales asalariados desde la esfera estatal, y vinculado a ello, a pesar de la también reciente revitalización de los sindicatos rurales, las mujeres que trabajan en la fase agrícola de la citricultura uruguaya permanecen invisibles en investigaciones e incluso proyectos de desarrollo (en comparación con otros países en la región), son discriminadas en el mercado de trabajo, por el sector empresarial, y son excluidas de ámbitos de toma de decisión y negociación, es decir, de ámbitos de poder. Para cumplir con este objetivo general, he planteado los siguientes objetivos específicos:

- Entender por qué se ha estudiado a los trabajadores rurales asalariados y a los sindicatos rurales como universos masculinos y además conocer de qué manera se ha complejizado al trabajo rural desde una perspectiva de género.
- Estudiar los impactos de la citricultura en la calidad de empleo y de vida de los y las trabajadoras rurales asalariadas e indagar si existe un impacto diferenciado cuando se trata de varones o mujeres.
- Conocer la participación de la fuerza de trabajo femenina en la citricultura y analizar la manera en que distintos factores inciden en su discriminación en el mercado de trabajo y específicamente desde el sector empresarial.
- Analizar los alcances y desafíos de la institucionalidad de género en el Estado, focalizándome en el enfoque de género en las políticas de empleo (el caso del Programa de capacitación para Trabajadores Rurales) y la propuesta de negociación colectiva (Consejos de Salario Rurales) con igualdad de género.
- Analizar la participación en la organización sindical de las asalariadas agrícolas en la citricultura a la luz de la desigualdad de género en el movimiento sindical.

A MODO DE INTRODUCCIÓN. CONTEXTO SOCIO-POLÍTICO DEL URUGUAY

Dado que esta investigación es una tesis de maestría cursada en la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales con sede en Ecuador y aspira por lo tanto a llegar a un amplio público lector latinoamericano a pesar de centrarse en un estudio de caso en Uruguay, creo necesario comenzar por presentar el contexto socio-político en que se enmarca. En esta introducción busco aportar al debate sobre los procesos de cambio y transformaciones a nivel regional, principalmente a partir del ascenso de gobiernos progresistas en América Latina.

Uruguay comparte luces y sombras con el resto de América Latina, y con la región del Cono Sur en particular a raíz del período de dictaduras, pero no sólo. Sin embargo, en el transcurso de mis estudios en Ecuador, con frecuencia he encontrado referencias acerca de la excepcionalidad uruguaya, lo que coincide con una auto-percepción generalizada en el Uruguay. Como bien explica el sociólogo uruguayo Alfredo Falero, la problemática en Uruguay no es separable del contexto regional y lo que ocurre en Uruguay está directamente relacionado con lo que ocurre en América Latina. ¿Por qué persiste la percepción (y auto-percepción) sobre Uruguay como una sociedad integradora, homogénea, sin pobreza ni exclusión social extremas y con bajos niveles de desigualdad en comparación con otros países de la región?

En primer lugar, es preciso aclarar que se trata de una homogeneidad social impuesta que, en palabras de Falero, sería resultado de

el temprano genocidio de indios y la dominación tradicional de negros, en un territorio pequeño (...) el tratamiento dado a indios y negros, fue velado por una construcción subjetiva –en parte mítica, en parte real- de un Uruguay autopercebido como –llamémosle- ‘milagrosamente europeo’ y socialmente más homogéneo e incluyente que buena parte de América Latina (Falero, 2008: 102).

De acuerdo al autor, existió sí algo de “excepcionalidad uruguaya”, y hay algo de mito y también de invención en la percepción de Uruguay como un país pequeño sin desigualdades extremas.

pero también su sobredimensionamiento fue una operación simbólica que llevó a separar nuestra sociedad de América Latina en el sentido que se generaron clasificaciones y se construyeron casos diferentes. *Porque Uruguay nunca dejó de tener las condicionantes estructurales de la periferia y específicamente de la región latinoamericana.* Y de hecho, compartió con ella los límites generales del patrón social de acumulación (...) (Falero, 2008: 104).

Parece ser este mito al que aún hoy se recurre para evadir hacer visibles la exclusión social, las desigualdades y la discriminación que caracterizan a una sociedad capitalista y patriarcal.

Falero contextualiza regional y globalmente al Uruguay, rescata la historicidad de los procesos actuales e identifica las transformaciones socioeconómicas en curso. Los principales argumentos de Falero en su descripción de la conformación sociohistórica de las fuerzas de cambio social en Uruguay, ayudan a contextualizar los avances y limitaciones en la agenda de ampliación de derechos³. Ello es importante a la hora de analizar específicamente las transformaciones en el medio rural y la lectura de los avances en materia de derechos y limitaciones en el ejercicio de su ciudadanía por parte de “los olvidados de la tierra.”⁴

El autor identifica tres ciclos de luchas sociales que se han dado desde la década del sesenta:

el primero (...) está vinculado a la crisis del anterior patrón social de acumulación en un contexto de inflexiones globales en el sistema mundo y atravesado por los significados de socialismo y antiimperialismo. El segundo ciclo, se produce en los intentos de afirmación de las bases del nuevo patrón social de acumulación y está atravesado por los significados de lucha contra la dictadura. Finalmente, el tercer ciclo, se enmarca en los efectos sociales del nuevo patrón social de acumulación y va emergiendo como lucha contra el neoliberalismo y contra las privatizaciones (Falero, 2008: 151).

Parto del período correspondiente al tercer ciclo de luchas para contextualizar el ascenso del Frente Amplio al gobierno, y comparto una caracterización del período actual. Mucho se ha escrito sobre el neoliberalismo y sus efectos devastadores en la región. A grandes rasgos, el período conocido como neoliberalismo en América Latina se caracterizó, entre otras cosas, por la reducción de los salarios, el debilitamiento estatal en áreas sociales (en la salud, la educación, seguros de paro, entre otros) y por la desregulación laboral mediante la promoción de un mercado de trabajo flexible principalmente a través de la supresión de los consejos de salario y de los derechos laborales con el fin de estimular la inversión, la reconversión del aparato productivo y la generación de empleo. Hasta la llegada del Frente Amplio al gobierno en 2005, Uruguay se había transformado “en uno de los países con menor rigidez

3 “Uruguay tuvo un proceso de generación y expansión acelerada de derechos (civiles, políticos, sociales) durante los primeros quince años del siglo XX y (...) marcó a fuego las batallas en el plano de la subjetividad colectiva durante el siglo XX por la construcción de derechos” (Falero, 2008: 98)

4 Tomando como referencia a los condenados de la tierra, de Frantz Fanon, se trata de un término que hizo famoso Yamandú González Sierra (1994) en Uruguay para dar a conocer la situación de los asalariados rurales.

laboral en América Latina (solamente superado por Haití y Chile según algunas estadísticas)” (Falero, 2008: 114). Específicamente en lo que refiere al agro y la agroindustria, este período se destacó por un proceso de apertura comercial y por la creciente reprimarización de las exportaciones. Hubo un incremento de las exportaciones de materia prima que beneficiaron al agronegocio y a las industrias de bajo valor agregado (Falero, 2008).

A medida que se deslegitimaba el patrón de poder neoliberal y dando cierre a este tercer período, los gobiernos progresistas avanzaron en la región en base a programas en los cuales “los explotados y excluidos”, “los pobres” y la promesa de cambio a su situación, han sido un tema central. Sin embargo, el análisis de la pobreza como resultado de una dinámica de explotación de clase propia del capitalismo se ha ido haciendo a un lado como problema, focalizándose en su lugar en paliar la pobreza mediante políticas sociales compensatorias. De acuerdo con el autor, es necesario replantear a la pobreza y a la desigualdad social no como un accidente o un subproducto, sino como “inevitables resultados de un proyecto de sociedad y de estructuras de poder que hacen posible estas dinámicas” (Falero, 2008: 130).

De esta manera, Falero ubica al Uruguay en un período de transición hacia un consenso económico liberal progresista. Siguiendo esta línea, los autores de las “seis tesis urgentes sobre el neodesarrollismo en Uruguay”⁵ coinciden con Falero y postulan que con el neodesarrollismo se ha establecido un nuevo modo de regulación social que se sustenta en el incremento de derechos y en políticas sociales compensatorias. Los autores reconocen que ha habido una ruptura con el neoliberalismo, aunque no se han modificado las políticas económicas, en tanto se ha revertido la anterior promoción de la flexibilización laboral y en tanto ha aumentado el gasto público social. En materia de relaciones laborales, destacan los siguientes avances: la re-convocatoria a consejos de salarios (luego de 15 años) para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo, el incremento paulatino del salario mínimo, la aprobación de una serie de leyes con el fin de proteger a los trabajadores del sector

5 Con neodesarrollismo se refieren “al modelo implementado en diversos países de la región cuyas economías han protagonizado un fuerte crecimiento dinamizado por la renta de los bienes comunes (de la tierra a través de productos agropecuarios, de los hidrocarburos y los minerales), donde el estado juega un papel activo instituyendo un nuevo modo de regulación (que) genera condiciones institucionales para el arribo y permanencia de la inversión transnacional al tiempo que despliega políticas sociales compensatorias de redistribución del ingreso imponiendo algunas condiciones al capital transnacional.” (Santos et al., 2013: 13)

privado en mayor desventaja: los asalariados rurales y las trabajadoras remuneradas del hogar (“domésticas”).

En concreto se aprobó la Ley de Trabajo Doméstico (No 18.065) en 2006 que regula y protege dicha actividad, y la Ley de 8 horas del trabajo rural (Ley No 18.441) en 2008, que establece las 8 horas diarias como duración máxima de la jornada laboral, cuando el resto de los trabajadores goza de este derecho desde 1915. Además durante 2005 se aprobó la Ley de Libertad Sindical (No 17.940) que incrementó la protección de la actividad sindical, duramente perseguida durante el neoliberalismo; y al finalizar el gobierno de Tabaré Vázquez se aprobó una nueva Ley de Negociación Colectiva (No 18.566) en 2009, que establece la convocatoria obligatoria a los consejos de salarios, no opcional como en la ley anterior (Santos et al., 2013: 18-19).

Otra de sus tesis coincide con la lectura de Falero al ubicar al Uruguay en la periferia del sistema mundo. Los autores sostienen que: “a pesar de los logros de los últimos siete años, el modelo neodesarrollista no modificó, sino que agudizó dos problemas estructurales centrales: la desigualdad y la dependencia” (Santos et al., 2013: 21). Lejos de ser la excepción la economía uruguaya comparte su carácter dependiente y desigual con el resto de América Latina.

Convendría aquí un paréntesis para hacer referencia al paradigma de la dependencia y el estructuralista⁶. Cristóbal Kay distingue dos corrientes dentro del paradigma de la dependencia: una estructuralista o reformista y otra marxista o revolucionaria, diferenciándose principalmente en las vías propuestas para romper con la dependencia. Los estructuralistas describen la conformación del sistema económico mundial con unos países en el ‘centro’ (o ‘desarrollados’) y otros en la ‘periferia’ (o ‘menos desarrollados’/‘en vías de desarrollo’), caracterizado por una división internacional del trabajo que coloca a la periferia bajo la hegemonía de un núcleo (los países del centro) avanzado en el proceso de capitalización, concentrador de gran parte de la actividad industrial, y que constituye el principal mercado importador de productos primarios, responsable de financiar las exportaciones mundiales de bienes de capital. Las preocupaciones de los estructuralistas han girado en torno a la división internacional del trabajo, las condiciones del comercio entre el centro y la periferia, el proceso de industrialización por sustitución de importaciones

⁶ Para conocer más sobre la perspectiva estructuralista ver por ejemplo: Celso Furtado, *La economía latinoamericana (formación histórica y problemas contemporáneos)*. Octava Edición. Buenos Aires, México y Madrid: signlo veintiuno editores, 1976. Para profundizar en el paradigma de la dependencia consultar por ejemplo: Fernando Enrique Cardozo y Enzo Falleto, *Dependencia y desarrollo en América Latina*. México, D.F. y Buenos Aires: siglo veintiuno editores, 1969 (primera edición) y 2002 (trigésima edición); y autores precursores de la teoría de la dependencia como Andre Gunder Frank y Ruy Mauro Marini.

(ISI) y el desarrollo rural. La división internacional del trabajo mantiene a los países centrales especializados en bienes industriales, mientras los países de la periferia se especializan en materias primas (productos agrícolas y minerales), en base a sus ventajas comparativas. Raúl Prebisch observaba que los ingresos de los países del centro aumentaban mucho más rápido que en la periferia. Identificaba como factor limitante del crecimiento de los países de la periferia, a su especialización en el sector primario y al deterioro en los términos de intercambio, es decir, a las condiciones del intercambio comercial, ya que predominaba la tendencia a la disminución en los precios de las materias primas frente a la tendencia al aumento de las manufacturas. Es por ello que los países de la periferia: “tenían que exportar una cantidad siempre creciente de materias primas para poder continuar importando la misma cantidad de bienes industriales” (Kay, 2001: 246).

El paradigma estructuralista otorga al Estado un papel fundamental en el proceso de desarrollo y propone soluciones a los problemas del desarrollo en el seno del sistema capitalista. Por su parte, la corriente marxista del paradigma de la dependencia identifica como responsables de la persistencia del subdesarrollo y de la pobreza al sistema capitalista mundial y a las múltiples relaciones de dominación y dependencia que éste genera. Desde este paradigma, se ve al desarrollo de los países dominantes y el subdesarrollo de los dependientes como dos caras de la misma moneda en un contexto de expansión mundial del capitalismo: “los primeros se han desarrollado y enriquecido explotando a los segundos, mientras que éstos se han subdesarrollado o han permanecido pobres debido a la explotación que sobre ellos han ejercido los países dominantes” (Kay, 2001: 363). Uno de los teóricos de la dependencia, André Gunder Frank, mantenía que ésta no podía ser entendida por fuera del proceso histórico y prestaba atención además a las condiciones internas de las sociedades latinoamericanas. No se trataba, a diferencia de la lectura estructuralista, de una relación externa entre América Latina y sus metrópolis capitalistas planetarias: “esta interacción entre elementos internos y externos compone el núcleo de la caracterización que Cardoso y Faletto hacen de la dependencia” (Kay, 2001: 365).

Volviendo a la tesis sobre el carácter dependiente de Uruguay, enmarcada en la corriente marxista, los autores no desconocen que ha habido una mejora en la situación socioeconómica en gran parte de la población uruguaya, pero cuestionan que dichas mejoras no hayan ocurrido a partir de un proceso de modificación de las

estructuras económicas y de poder de la sociedad sino todo lo contrario. La estructura productiva, respondiendo a la división internacional del trabajo, se mantiene condicionada y subordinada, continúa siendo fuertemente agroexportadora, se ha acentuado un proceso de reprimarización.

En cuanto a la vigencia de las estructuras de poder en Uruguay, Falero da cuenta de que la política económica en los últimos años no sólo ha reproducido las grandes líneas del esquema económico heredadas por el gobierno del Frente Amplio, sino que éste las ha ampliado, profundizando la articulación del Uruguay en tanto economía dependiente al sistema-mundo (Falero, 2008 y Santos et al., 2013).

En lo que respecta a la desigualdad, ubicado en el continente más desigual en todo el mundo y a pesar de sus particularidades, Uruguay no es la excepción. Si bien el modelo neodesarrollista “ha matizado algunas de sus peores consecuencias socioeconómicas (como el estancamiento y la pobreza absoluta), no ha afectado sus características fundamentales” (Santos et al., 2013: 22). Si medimos la desigualdad en términos de distribución de la riqueza entre las distintas clases sociales en un período de tiempo determinado –preocupación compartida en varios trabajos recientes, y principalmente a partir de 2005 en investigaciones sobre complejos agroindustriales y asalariados rurales- podemos concluir que la desigualdad se mantiene o en algunos casos incluso ha aumentado.

mientras en 2010 el índice de Gini para el ingreso de los hogares era de 0,42, el índice de Gini de los ingresos provenientes del capital⁷ era de 0,97 (...) La distribución del ingreso por su parte, no parece mostrar modificaciones sustanciales en los últimos años. La proporción del ingreso apropiada por los sectores populares en Uruguay sufrió una fuerte caída durante el período neoliberal (1970-2004), durante el cual el salario real cayó a la mitad mientras el PBI/cápita aumentó más de un 50% (REDIU, 2010). Desde 2005, si bien se ha producido una recuperación de los niveles salariales aún se está lejos de compensar el deterioro padecido durante el período neoliberal. (...) Tampoco se han producido cambios significativos en la proporción del ingreso apropiado por los sectores populares, manteniéndose entre 2006 y 2010 en el entorno del 40% (Santos et al., 2013: 23-24)

Concluyen así que ha habido una tendencia a reproducir la desigualdad social, manteniendo casi intacta la proporción de la riqueza apropiada por los sectores populares y de esa manera su situación relativa con respecto al capital.

⁷ En cuanto al índice de Gini para la distribución de los ingresos, los autores hacen la siguiente aclaración: “el índice de Gini para la distribución de los ingresos ha registrado un descenso entre 2005 y 2012 de 0,04 puntos (un 9%) (INE, 2013). Aún así, es preciso resaltar los alcances limitados de este indicador (...) no considera una proporción importante de los ingresos percibidos por el capital (...) de forma que el índice de Gini subestima la concentración de los ingresos.” (Santos et al., 2013: 24)

Los autores de las tesis sobre neodesarrollismo en Uruguay analizan la desigualdad social en términos de redistribución económica, y esta investigación mostrará para el caso de la citricultura que la desigualdad en estos términos ha persistido en el territorio estudiado. Pero interesa además ampliar la mirada para problematizar que, lejos de cuestionar las estructuras de poder económico, político y social, las políticas dirigidas a la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo, de acceso al empleo, políticas laborales con enfoque de género, fortalecen el modelo de desarrollo vigente, primario-exportador y agroindustrial concentrador -con pocas empresas controlando el rubro en cuestión. Desde una perspectiva feminista, habría que preguntarse ¿en qué medida la agroindustria constituye una oportunidad emancipadora para las mujeres en contextos de opresión de género y explotación capitalista?

CAPÍTULO I. TRABAJO RURAL Y SINDICATOS RURALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este primer capítulo se ocupa del olvido de las asalariadas rurales en las investigaciones sobre “los olvidados de la tierra”, en los estudios sobre género y ruralidad y en investigaciones sobre mujeres rurales. Construyo un argumento sobre la necesidad de complejizar la conceptualización del trabajo asalariado y de abordar las transformaciones agrarias en América Latina desde una perspectiva de género. Elaboro sobre los conceptos de clase y de género en un esfuerzo por articularlos, y reviso investigaciones que plantean una articulación entre ambas teorías. Me focalizo luego en el caso de Uruguay, articulando por un lado la perspectiva estructural y de las capacidades y agencia, y por otro lado desde una perspectiva feminista para explicar la débil organización sindical de los trabajadores rurales en Uruguay. Cierro el primer capítulo con una discusión alrededor del planteo de una metodología feminista y con la descripción de los métodos y herramientas empleadas para esta investigación.

Un vacío en estudios sobre trabajo rural, sindicalismo y mujeres rurales

En varias ocasiones se ha señalado que el desarrollo de la sociología rural en Uruguay ha sido tardío y débil con una escasez de estudios sobre trabajadores rurales en general y sobre asalariados rurales en particular, tratándose de un tema poco novedoso en comparación con el interés en otros países en un contexto de creciente proletarianización y descomposición del campesinado (Piñeiro, 1998; Riella y Mascheroni, 2009). Ello se ha debido a que en Uruguay las relaciones asalariadas de producción se expandieron muy temprano en el sector agrario (Piñeiro, 1998).

Entre los estudios realizados en Uruguay, son pioneros el trabajo de Chiarino y Saralegui en 1944 y el Estudio Económico y Social del Uruguay Rural de CLAEH-CINAM en 1962 (Riella y Mascheroni, 2009). Sin embargo, es recién a partir de los noventa que una serie de estudios comienzan a concentrarse en la situación de los trabajadores asalariados en el medio rural a raíz de los cambios tecnológicos y la expansión de los complejos agroindustriales en el país. Un referente importante ha sido el trabajo de González Sierra (1994) donde se describe la historia de sindicalización de los asalariados rurales. También los trabajos de Latorre acerca de la

situación de los trabajadores rurales y sus sindicatos (en 1986) y las consecuencias del cambio técnico sobre los trabajadores del arroz (en 1991); un trabajo de Piñeiro (1994) sobre los trabajadores de la vitivinicultura; y un trabajo de Riella y Tubío (1997) de caracterización de trabajadores de los citrus, entre otros. Se trataba en ese entonces, según Piñeiro (1998) de una deuda por saldar, ya que predominaban trabajos sobre productores familiares, empresarios agrícolas y complejos agroindustriales, pero no así sobre el tema de los asalariados rurales. A partir de dicha observación, emprende un proyecto de investigación con el fin de analizar si las tendencias apreciadas en la fuerza de trabajo rural en América Latina se presentaban de igual modo y con igual intensidad para el caso de Uruguay (Piñeiro, 1998), una investigación que se recogerá en el capítulo siguiente.

Es a partir de 2005 con el cambio en la conducción política del país que comienza a re-surgir el interés en esta clase social en el campo uruguayo: los trabajadores rurales asalariados, en conocer sus condiciones de trabajo, conocer si la expansión de la agroindustria de exportación ha generado bienestar en la población trabajadora, y conocer avances e impedimentos en relación al pleno goce de sus derechos como ciudadanos frente a su histórica exclusión. Es así que encontramos una investigación que trata sobre precariedad objetiva y subjetiva para el caso de trabajadores de citrus y la esquila (Piñeiro, 2008), un estudio de caso de Carámbula (2009) sobre trabajadores rurales temporales de la esquila, el trabajo de Riella y Mascheroni (2009) sobre la calidad del empleo en el sector forestal, una investigación de Mascheroni (2011) sobre los consejos de salario rurales, entre otros más recientes emprendidos tanto por el Núcleo de Estudios Sociales y Agrarios y el Grupo de Investigación sobre Sociología Rural, Territorio y Desarrollo, de la Universidad de la República, en Uruguay.

Las investigaciones más recientes se han preocupado por explicar la persistencia de una importante asimetría al interior de la clase trabajadora uruguaya, observada en la 'ciudadanía de segunda' de los asalariados rurales respecto de sus pares urbanos, una ciudadanía deficitaria para un sector sistemáticamente excluido en el proceso de re-democratización (una vez finalizada la dictadura) del Uruguay. Los asalariados rurales tardaron en obtener algunos derechos laborales en relación a sus pares urbanos debido a una legislación tardía pero debido además a una aplicación parcial

“obtuvieron el beneficio de la asignación familiar once años después que sus pares urbanos, el derecho al salario por maternidad ocho años más tarde, el beneficio del seguro de paro recién en el 2001 (...). A nivel de la legislación sólo existe un Estatuto del Trabajador Rural de 1946, al cual se le hicieron pequeñas modificaciones en la década del 70 (sin alterar el espíritu general del mismo ni introducir normativas en la legislación tendientes a la limitación de la jornada laboral ni a la garantía de las libertades sindicales) el cual materializa las desigualdades respecto a los asalariados urbanos” (Mascheroni, 2011: 15).

Pero aún cuando empieza a cerrarse la brecha respecto de sus pares urbanos,

“la libre organización gremial y las libertades sindicales siguen siendo resistidas por las patronales (...) Incluso cuando las leyes existen, su cumplimiento es muchas veces mínimo (...) mostrando como la existencia de derechos formales no necesariamente conlleva al ejercicio real de los mismos” (Mascheroni, 2011: 15).

En la revisión bibliográfica al respecto de estos temas no encontré una línea de investigación que se preocupara por los efectos diferenciados de estos cambios para varones y mujeres dentro de una misma clase, y por la reproducción de otras asimetrías al interior de ésta. Me refiero específicamente a las relaciones de género y la manera en que han influido los cambios y tendencias observadas en el país, y a la luz de experiencias en la región, como la expansión de las agroindustrias exportadoras, tanto en el ámbito privado (en el hogar de los asalariados rurales) como en el público (la participación de mujeres y varones en el mercado de trabajo rural, en el ámbito laboral, en la organización sindical y más recientemente en los consejos de salario). Esta ausencia puede, y suele, justificarse debido a que son aún escasos y bastante recientes los estudios sobre el trabajo rural asalariado, sobre sindicalización rural y sobre la ciudadanía de los asalariados rurales en el país.

Ahora bien, si en lugar de buscar a las mujeres entre los asalariados rurales, nos focalizamos en la categoría de mujeres rurales, podemos encontrar algunas pistas que podrían explicar el olvido social, tanto conceptual como material⁸ de las asalariadas rurales en Uruguay. Los estudios sobre mujeres rurales se han focalizado casi exclusivamente en su participación en la agricultura familiar, en las organizaciones de productores rurales, muchas veces sin problematizar a un sujeto atravesado por desigualdades de clase, étnicas, generacionales, entre otras.

En un estudio sobre mujeres rurales en un contexto de liberalización económica y comercial, Marta Chiappe (2005) menciona a las asalariadas rurales en el marco de la observación de una tendencia al incremento de la fuerza de trabajo

8 Como señalara Susana Dominzain (2002)

femenina en el campo uruguayo vinculada a la expansión agroindustrial. A partir de los datos censales, como veremos en detalle en el próximo capítulo, Chiappe nota que si bien debe hablarse de una masculinización del medio rural, existe la excepción de los rubros como la citricultura, que contratan a mujeres:

(...) tal como sucede en otros países de América Latina a nivel de la producción intensiva, en Uruguay se está dando una tendencia a que la mujer rural que vive en un predio familiar salga a trabajar durante un periodo del año en forma zafra, ya sea para la cosecha de fruta, para realizar trabajos en los tambos, o para emplearse en cultivos hortícolas, especialmente los que se producen en invernáculo (Chiappe, 2002: 19).

Sin embargo, no profundiza en este fenómeno observado como una de las tendencias en América Latina, sino que deja planteada la necesidad de llevar a cabo estudios que den a conocer “las características de la incorporación de las mujeres a los subsectores productivos que han tenido mayor desarrollo en el país en los últimos años y la manera en que ha repercutido esta incorporación en los hogares y en sus condiciones de vida.” (Chiappe, 2002: 22-23)

Además, en Uruguay la mayoría de los estudios sobre género y ruralidad se han enfocado en el papel de las mujeres en la agricultura familiar (Chiappe, 2002; Chiappe y García y Santos, 2005; Vitelli Martínez 2010 y 2011) o en las relaciones de género en la producción y organizaciones rurales. Una publicación reciente recoge las investigaciones sobre el tema realizadas durante los últimos cinco años por investigadoras vinculadas al Núcleo de Estudios Sociales Agrarios en Uruguay⁹. En esta publicación encontramos la experiencia de las trabajadoras asalariadas en viveros forestales, pero el resto de estudios tratan sobre la participación de las mujeres en la producción familiar agrícola y ganadera y emprendimientos productivos (Piñeiro, Vitelli y Cardeillac, 2013).

Algunos estudios sobre desarrollo rural que han recurrido a un enfoque de género se centran en conocer y visibilizar las condiciones¹⁰ de mujeres y hombres según los roles de género asignados y adoptados, trabajos descriptivos que tienden a tomar distancia de un cuestionamiento a la asimetría en las relaciones de género, relaciones de dominación en una cultura patriarcal. En su mayoría, investigaciones y proyectos con enfoque de género han hecho hincapié en el empoderamiento de las mujeres a partir de emprendimientos económico-productivos, a través del acceso a la

⁹ Universidad de la República <http://nesauruguay.wordpress.com/>

¹⁰ Otro cuidado a tener con la concentración en ‘las condiciones’ de las mujeres es que al hablar de ‘condiciones’ nos alejamos de la posibilidad de transformación (Lara Flores, 1991)

propiedad de la tierra¹¹ y la inserción en el mercado de trabajo remunerado¹², pero muy poco se ha investigado en Uruguay sobre una de las tendencias observadas en América Latina: la creciente participación de las mujeres como fuerza de trabajo rural. Frente a este olvido, en la sección siguiente intentaré complejizar al concepto de *trabajo rural* desde una perspectiva de género y clase, y a partir de allí definir a las sujetas de estudio.

¿Cuál enfoque de género?

En una revisión bibliográfica que Lara Flores realizó en 1990 sobre obreras agrícolas en México y América Latina, la autora encontró que si bien muchas de estas investigaciones visibilizaron el trabajo de la mujer en el campo, trabajo que hasta ese momento permanecía invisible, hacían uso de la categoría de género como una categoría puramente descriptiva de las formas como las mujeres se adscriben al mercado de trabajo y de sus condiciones laborales y de vida. Todo ello “fuera de la dinámica del conflicto que surge tanto de las relaciones sociales de clase, como de las relaciones de sexo, dinámica que atraviesa al conjunto de las prácticas sociales de hombres y de mujeres” (Lara Flores, 1991: 107).

Detrás de la pregunta que encabeza esta sección se halla una crítica a lo que Herrera (1997) denomina la ‘guetoización¹³’ del enfoque de género, dado que muchos trabajos y proyectos desde esta perspectiva se han ido aislando, transformándose en estudios sobre las mujeres y/o pertinente sólo a las mujeres, a pesar de que su intención ha sido la contraria. Se ha hecho además un uso instrumental de este enfoque tanto en la academia como en el mundo del proyectismo a través de planes y programas de desarrollo desde agencias internacionales y desde el Estado que condicionan sus fondos y apoyo con un requisito de transversalización del “enfoque de género”. En el cuarto capítulo retomo esta crítica, durante el análisis de los resultados del trabajo de campo. Considero conveniente comenzar planteando algunas

11 Ver por ejemplo: Deere, Carmen Diana y Magdalena León (Mayo - Agosto., 2005). “La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina”. *Estudios Sociológicos*, No. 68, Vol. 23, pp. 397-439

12 Por una perspectiva crítica al respecto, ver artículo reciente de Nancy Fraser “De cómo cierto feminismo se convirtió en criada del capitalismo y la manera de rectificarlo”, disponible en <http://www.sinpermiso.info/textos/index.php?id=6362> 20.10.2013

13 Término que proviene del inglés “ghetto” y que puede encontrarse en español como “guetización”, “guetoización” o hasta “ghettoización”. La opción que hago aquí corresponde al término tal cual lo utiliza Herrera.

preguntas y, a modo de reseña, hacer un breve recorrido por la genealogía del género corriendo el riesgo, claro está, de no hacer justicia a tal riqueza de producción en este campo de conocimiento, el mismo riesgo que correré en la sección siguiente al acercarme al concepto de clase.

¿Cómo entender y cómo realizar un análisis desde la perspectiva de género?, ¿basta con considerar al género como una categoría descriptiva de los roles y valores asociados a “lo femenino” y “lo masculino”?, ¿o como una categoría relacional cuestionadora del sistema de dominación patriarcal?, ¿cómo una categoría analítica y de carácter fundamentalmente político? Esta distinción puede parecer innecesaria, y en realidad debería serlo. Sin embargo, la revisión de algunos estudios para esta investigación y los hallazgos durante el trabajo de campo, hacen necesarias estas aclaraciones. Recorro para ello, a la revisión que elabora Gioconda Herrera (1997) de la trayectoria del enfoque de género en la literatura anglosajona en los últimos treinta años.

De acuerdo a Herrera, desde su concepción dentro del pensamiento feminista el concepto de género ha pasado por distintos momentos, hasta llegar a ser despojado de su fundamental carácter político. De manera bastante esquemática, el pensamiento feminista sobre el ‘género’ podría resumirse en tres momentos: una preocupación por el origen (el ‘por qué’) de la subordinación, las formas (el ‘cómo’) de la dominación y subordinación y finalmente ‘quién’ construye el género y ‘para qué’, con el fin de deconstruirlo. Cada uno de estos momentos produjo investigaciones y áreas de estudio específicas.

En tanto la preocupación es el ‘origen’, se ha priorizado el espacio reproductivo: el hogar, la familia, el trabajo doméstico, la relación entre madre e hijos. Cuando el centro de la preocupación pasa a ser la comprensión del ‘cómo’, se comienza a tomar en consideración otras categorías, como la clase social y la raza. En un tercer momento “el género destruye las dicotomías y las fronteras; ya no se trata de estudiar a las mujeres y los hombres sino de averiguar en primera instancia sobre el origen de determinada configuración de género y de utilizar el concepto como categoría analítica para entender a la sociedad en su conjunto.” (Herrera, 1997: 201) Es durante el proceso de transición de una preocupación respecto del por qué (sesentas y setentas) al cómo (las formas de dominación) de la subordinación de género en los estudios feministas, cuando comienza a difundirse el uso del concepto de género como objeto de conocimiento en las Ciencias Sociales de los países

anglosajones, y como sujeto de políticas públicas. Según Herrera, continúa hasta hoy en las Ciencias Sociales la disputa entre varios significados políticos y epistemológicos de las relaciones de género. La autora propone entonces recorrer su trayectoria dentro de las Ciencias Sociales mediante una revisión de las teorías que intentan explicar el origen de las asimetrías sexuales y las principales críticas de las que han sido objeto, principalmente desde el posmodernismo (Herrera, 1997: 190).

El concepto de género en un primer momento es utilizado en contraposición al sexo para entender la construcción social, cultural e histórica de las diferencias y asimetrías sexuales. La preocupación central era la búsqueda del origen y las causas de la desvalorización de los roles sociales asignados a las mujeres y la consecuente asimetría en las relaciones de género, así como la re-conceptualización de la subjetividad femenina a partir de las experiencias de las mujeres. Herrera describe dos enfoques que se utilizaron para explicar el origen de la asimetría en las relaciones de género: el estructuralista y el marxista, que han derivado en distintos abordajes de investigación y en distintas propuestas políticas.

Desde el estructuralismo, el origen de las desigualdades de género es identificado en la división sexual del trabajo, tomando como unidad de análisis al ámbito de la reproducción. Desde esta perspectiva, la transformación en las relaciones de género se espera que ocurra con los cambios en la división sexual del trabajo de manera que se de una participación igualitaria de hombres y mujeres en el trabajo reproductivo. Dicho cambio resulta ineludible para remediar la situación de subordinación de las mujeres. La antropóloga estructuralista Michelle Z. Rosaldo mantiene que las mujeres son quienes realizan el trabajo doméstico debido a su “rol de madres”, de manera que la oposición entre lo público y lo privado “se constituyó en el marco estructural fundamental para analizar roles sexuales asimétricos” (Herrera, 1997: 191). Fue por ello que surgieron varios estudios para visibilizar a “la mujer” (concebida como un todo homogéneo), rescatar “la experiencia femenina”, el papel y función de las mujeres en el ámbito reproductivo, y para corregir las estadísticas económicas con el fin de visibilizar su verdadero papel en la economía. Según Herrera, la manera en que se institucionalizó este conocimiento y el tipo de estudios realizados y promovidos, provocó “una dinámica que en lugar de ‘visibilizar’ mas bien fue progresivamente aislando y hasta guetoizando a los estudios de género.” (Herrera, 1997: 193-194)

La perspectiva marxista también se preocupó por indagar el origen de la subordinación femenina, y para ello se centró en la articulación socioeconómica entre aspectos productivos y reproductivos y la relación entre el trabajo femenino y el acceso a recursos productivos, desde una perspectiva histórica. Desde esta perspectiva, para transformar las relaciones de género es necesario reconocer el papel productivo de las mujeres, o su inserción en el ámbito productivo (Herrera, 1997).

Entre las críticas a la perspectiva estructural, encontramos el trabajo de Joan Scott en el campo de la historia, para quien el uso de la categoría de “género” como categoría descriptiva en lugar de analítica es la razón por la cual los estudios de género han permanecido aislados, guetoizados –por usar el término de Herrera- como un capítulo aparte, y pertinente a “las mujeres”. Las feministas anglosajonas de los sesentas y setentas han sido criticadas por lo que se ha considerado como “interpretaciones universalistas” de las desigualdades sexuales. La principal crítica que han recibido ambas perspectivas es que intentan construir posiciones de género binarias con pretensiones universales.

Basándose en una crítica elaborada por Nicholson (1995) y Scott (1991), Herrera explica que en el afán por entender el origen de la subordinación femenina, las feministas de los sesentas y setentas caen en lo que Nicholson denomina “fundacionalismo biológico” en los enfoques de género:

parten de la dicotomía entre lo público y lo privado basada en una división sexual del trabajo que se origina en las funciones reproductivas de las mujeres (fertilidad, maternidad, lactancia). A pesar de que las feministas de los setenta buscaban levantar sus teorías en contra de explicaciones biológicas, en última instancia, su análisis de las diferencias sexuales tiene fundamentos biológicos (Herrera, 1997: 195).

En un segundo momento, a fines de los ochenta surgen principalmente desde el tercer mundo, desde mujeres negras y mujeres lesbianas, las críticas al modelo binario que separa lo público de lo privado-doméstico, por tratarse de “la extrapolación a otras realidades sociales de la experiencia de un reducido grupo de mujeres occidentales, blancas, heterosexuales, de clase media” (Herrera, 1997: 196). Se intenta así romper con el mito de la universalidad de la opresión femenina mediante “propuestas teóricas más sensibles a la especificidad histórico-cultural y a las diferencias entre mujeres” (Herrera, 1997: 196). Las críticas venían desde el constructivismo social frente a las pretensiones universalistas del feminismo de los setentas que desconocía las diferencias entre las mujeres diversas y sus contextos. Para conocer cómo se

determinan las asimetrías sexuales proponen entonces un enfoque integrador que incluya factores extra-género, como la clase, la etnicidad, religión, entre otros.

Scott, Nicholson y también Judith Butler¹⁴ adoptan una crítica posmoderna a estos enfoques binarios de conocimiento con el fin de cuestionar la base epistemológica sobre la cual fue construida la teoría feminista por su búsqueda de un sujeto femenino unitario y de una otredad femenina. Para el análisis de las construcciones de género, en lugar de centrarse en el origen y las causas de la dominación, Scott propone “de-construir las *formas* de dominación, develando su historicidad, su construcción cultural y su vinculación con otras categorías sociales como clase o etnicidad, abandonando la búsqueda de causas universales, orígenes comunes y subjetividades femeninas integradoras” (Scott, 1991, en Herrera, 1997: 197). Para Herrera el principal aporte de Scott es que

además de reconocer a las diferencias de género como principios básicos de la organización social y como construcciones culturales, estas constituyen y están constituidas por estructuras sociales jerárquicas. Se trata entonces de analizar las formas de construcción política de las diferencias de género y cómo las relaciones de género a su vez construyen el espacio de lo político. Para Scott, esto implica desentrañar el sentido (significado) que asumen las representaciones de lo masculino y lo femenino en determinados contextos históricos y culturales, asumiendo que estas construcciones emergen para dar sentido a una determinada relación de poder (Herrera, 1997: 197).

Herrera toma de Macintosh (1983) dos etapas en las que puede dividirse el impacto que ha tenido el pensamiento feminista en las Ciencias Sociales: una primera etapa en la que se llenan vacíos, se corrigen visiones masculinistas y se generan nuevos temas de investigación a partir de “las experiencias de las mujeres”; y una segunda etapa en la que se cuestiona por qué existen estos vacíos, y a partir de ello se buscan “nuevos paradigmas que den cuenta de la organización social del género” (Herrera, 1997: 199). Scott propone superar dos tendencias y estrategias que han adoptado las feministas en el campo de la historiografía: la tendencia a compensar, la estrategia a describir y la estrategia aditiva que añade clase, etnicidad, raza, entre otras, al género. En su lugar, la autora propone al género como una categoría integral de análisis. Para Scott

14 “El giro posmoderno fue mas allá, afirmando que el sujeto mujer/es no es únicamente una construcción social y cultural sino fundamentalmente una identidad política en constante redefinición (Butler, 1990, 1992, Scott, 1990, Haraway, 1991) (...) Para Butler, la división entre género y sexo es un mecanismo discursivo que ha servido para disfrazar como ‘natural’ una construcción cultural: el sexo. A partir de los planteamientos de Butler se ha producido una enorme cantidad de trabajos sobre la construcción social del cuerpo, la sexualidad y se ha abierto “un debate político y epistemológico extremadamente rico sobre la construcción del sujeto del feminismo.” (Herrera, 1997: 197)

no se trata de saber qué dimensiones sociales nos sirven para entender las relaciones de género en una sociedad determinada sino *qué nos dicen determinadas construcciones de género sobre la sociedad en que vivimos (...)* el *análisis de las asimetrías de género* debe servir de enfoque para estudiar fenómenos que no necesariamente se centren en la situación de las mujeres sino *que informen sobre la sociedad en su conjunto*. De esta manera se superarían las visiones parcializadas (una historia de mujeres, historia de la familia, historia del trabajo) en favor de una visión integral, fundamentalmente política, de *cómo todas las esferas sociales, tanto públicas como privadas están permeadas por determinadas relaciones de poder que asignan jerarquías de género a las categorías sociales* (Scott, 1990 en Herrera, 1997: 201).

Herrera sostiene que es necesario evitar caer en la guetoización de este nuevo campo de conocimiento como producto de la búsqueda de una otredad femenina, manteniéndose aislada de los paradigmas centrales de las disciplinas y concentrándose en el espacio de la reproducción. En esta tesis hago un esfuerzo, aunque no sin tropiezos en el camino, por responder a esta invitación de Herrera, y trascender la concepción del género como categoría descriptiva a categoría analítica y como instrumento interpretativo en cualquier espacio social.

Clases sociales, estratificación y diferenciación social

Varios autores destacan que a pesar de la centralidad del concepto de clases sociales en la teoría marxista, ni Marx ni Engels se dedicaron a profundizar en la “clase” como modalidad de estratificación social de manera exclusiva en ninguno de sus escritos. Algunos trabajos posteriores ofrecen una síntesis de las propuestas teóricas sobre clase, de Karl Marx, Max Weber y Pierre Bourdieu, trabajos a los que me acerco para buscar pistas para una mejor comprensión de la articulación de clase y género.

Con dicho objetivo, las propuestas de Marx y Weber para entender las clases sociales no son excluyentes, sino que pueden complementarse. Desde su concepción marxista, las clases sociales se definen en relación a los medios de producción, con una estratificación social en base a la propiedad o no de los medios de producción. Lenin definía a las clases como:

grandes grupos de hombres que se diferencian por su lugar en el sistema históricamente determinado de la producción social, por su relación (en la mayoría de los casos confirmada por las leyes) hacia los medios de producción, por su papel en la organización social del trabajo y, por consiguiente, por los medios de obtención y por el volumen de la parte de riqueza social de que disponen (...) grupos de hombres en los que unos pueden atribuirse el trabajo de otros gracias a la diferencia del lugar que ocupan en un determinado sistema de la economía social (Lenin en Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 10).

La definición de clases sociales se basa aquí en criterios económicos, vinculando a una en contraposición a la otra, y en una relación de dependencia (Neira, 2013). Se distinguen así tres grandes grupos sociales: los propietarios de su fuerza de trabajo, los propietarios de capital, y los propietarios de tierras. Se trata de grupos conformados por individuos que “viven respectivamente de un salario, de la ganancia o de la renta del suelo, es decir, de la explotación de su fuerza de trabajo, de su capital o de su propiedad territorial.” (Marx, Tomo III, el capital, Cap L1: 535) En el régimen capitalista de producción, las clases estarían representadas por el capitalista y el obrero asalariado como los agentes principales del sistema, “encarnaciones, personificaciones del capital y el trabajo asalariado, determinados caracteres sociales que el proceso social de producción imprime a los individuos, productos de estas determinadas relaciones sociales de producción” (EL CAPITAL Karl Marx, tomo III: 531).

Desde una lectura de las clases sociales como antagónicas, la relación entre la burguesía propietaria y el proletariado es una de opresión y de explotación, de la primera hacia la segunda: “Estas dos clases serían los productos sociales del capitalismo en un esquema dicotómico que gira en torno a su antagonismo y a la explotación de una por la otra” (Neira, 2013). Se debe diferenciar además entre clase en sí y clase para sí, diferencia que se genera a partir de la conciencia de clase:

Las condiciones económicas (es decir, la posición relativa a los medios de producción esenciales) definen ya una situación objetiva de clase, una *clase en sí*, con una situación e intereses comunes: pero una clase plenamente constituida supone una *conciencia de clase*; el establecimiento de finalidades y objetivos comunes de lucha, es decir, el pasaje de la clase en sí a la *clase para sí*, que sólo puede ocurrir en función de la propia lucha de clases (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 36).

Entre los cambios que ha habido en la estructura social, se destaca el crecimiento de las clases medias así como el debilitamiento de la conciencia de clase del proletariado (Neira, 2013). Excede el alcance de esta tesis profundizar en la conciencia de clase, en la transformación de la clase en sí en clase para sí del proletariado rural uruguayo, y específicamente en el caso estudiado, pero lo retomaré más adelante como inquietud a articular con la conciencia de género y como inquietud a profundizar en posteriores investigaciones.

El concepto de fracción de clase permitirá dialogar más tarde con Lara Flores y su articulación entre relaciones sociales de clase y de sexo. Elaborado por Marx y Engels como instrumento analítico, permite acercarnos a conocer posibles

diferenciaciones dentro de una misma clase social, diferenciaciones tanto al interior de las clases dominantes como de su par antagónico, y diferenciación que me permitirá introducir la perspectiva de género.

Si la posición de ‘grandes grupos de personas’ con respecto a los medios de producción nos permite determinar las clases en el seno de una formación económica y social dada, un estudio particular de la constitución y la lucha de dichas clases, en el que todas las determinaciones históricas de cada caso concreto deben examinarse, tendrá que incluir conceptos que permitan analizar las diferenciaciones posibles, tanto en el interior de las clases dominantes, como de las clases subordinadas (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 37).

Es así que dentro de la burguesía podemos encontrar a una burguesía agraria, industrial, comercial y financiera, siendo el criterio principal para la definición de las fracciones de clase, la rama en la cual el capital es invertido (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976). En la siguiente sección de este capítulo distingo posibles fracciones de clase dentro de la categoría de trabajadores rurales asalariados.

Interesa ahora indagar la perspectiva teórica de Max Weber sobre estratificación social. Para el estudio de las desigualdades sociales Weber construye tipos ideales de estratos sociales. Recurre a los siguientes criterios para ordenarlos:

a) el económico, entendido como la posición que el individuo ocupa en el mercado de bienes y servicios; b) el prestigio, es decir la situación del individuo en la escala de honor social de una sociedad determinada; c) el poder político, o probabilidades de influir sobre el comportamiento de otras personas (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 9).

Así, la conformación de jerarquías y diferenciación social estaría determinada por factores como: autoridad, poder (político, económico, militar); relación con los medios de producción, control sobre la tierra, ingreso (cantidad, tipo y fuentes); ocupación o especialidad y posición en la misma; educación; status étnico, religión y raza (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 47). Además del sistema de clases sociales, es posible encontrar otros tipos de estratificación, como el sistema de estamentos, a los que se recurre en la sociología para “mostrar la jerarquización u ordenamiento social, según los valores predominantes en cada sociedad” (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 47).

Al igual que Marx, Pierre Bourdieu coloca en la base de la heterogeneidad y la desigualdad a las relaciones en lugar de a los individuos y grupos: “las redes de lazos materiales y simbólicos (...) constituyen el objeto adecuado del análisis social” (Wacquant, 2013). Por otro lado, reelabora el concepto de clases y conforma un marco distintivo para abordar las clases sociales. Introduce los conceptos de campos y

habitus, entendiendo por ‘campos’ a los “conjuntos de posiciones que ocupan los individuos, posiciones que *delimitan la percepción y la acción*” y por ‘habitus’ “*esquemas mentales de percepción y apreciación* a través de los que experimentamos internamente el mundo vivido y lo construimos de manera activa.” (Wacquant, 2013)

El autor realiza sin embargo una serie de rupturas con la teoría marxista, siendo una de éstas una ruptura con el economicismo dado que, argumenta, reduce el campo social “al campo meramente económico, a las relaciones de producción económica, constituidas de ese modo en coordenadas de la posición social” (Bourdieu, 1989: 281) El marco relacional de Bourdieu que vincula estructura y agencia se diferencia de los enfoques marxista y weberiano del concepto de clases

en la medida en que el primero interpreta al agente como mero ‘ocupante’ de una posición estructural mientras que el segundo concibe la estructura como el producto resultante de la agregación dinámica de líneas de acción individuales dirigidas a efectuar un ‘cierre y usurpación’ (Wacquant, 2013)

Para esta investigación, interesa entender la concepción de Bourdieu de la clase social que se acerca a la de Max Weber en tanto “la lucha, y no la reproducción, es la que se encuentra en el epicentro de su pensamiento y resulta ser el motor omnipresente que impulsa tanto la ruptura como la continuidad social” (Wacquant, 2013). Su enfoque de clase social resulta interesante aquí porque frente a enfoques teóricos que pueden parecer incompatibles, ofrece una manera de enlazarlos: “conserva la insistencia de Marx de basar las clases sociales en las relaciones materiales de fuerza pero la enlaza con (...) el interés de Weber por la autonomía de las formas culturales y la fuerza del estatus como distinciones sociales aparentes” (Wacquant, 2013). Una de sus polémicos planteamientos es el rechazo a la noción de “clase dominante” y su reemplazo por el concepto relacional de “campo de poder”, argumentando que gran parte de los conflictos que solemos percibir en una confrontación entre dominado y dominante “son, en realidad, batallas intestinas que enfrentan a distintos sectores del campo de poder, es decir, a distintas fracciones de una supuesta clase dominante” (Wacquant, 2013)

Todos los abordajes teóricos tienen un alcance limitado, por sí solos, cuando intentan explicar el por qué de una estratificación social dada, y es aquí donde convendría comenzar a dialogar con la teoría feminista e introducir el concepto de patriarcado, dado esta investigación se fundamenta en que existen otras jerarquías

opresoras, relaciones de dominación y de subordinación, al interior de una misma clase social, así como en la sociedad en su conjunto.

Género y Clase en los estudios socio-agrarios

En esta sección comenzaré haciendo referencia a los conceptos de dominación, patriarcado, y a la articulación entre género y clase en el marco del acercamiento a un diálogo entre feminismo y marxismo, teniendo en cuenta la frecuente subordinación de la relación de poder asimétrica entre mujeres y varones en nuestras sociedades patriarcales capitalistas (o capitalistas-patriarcales), a la relación capital-trabajo. En palabras de Heidi Hartman:

La ‘cuestión de la mujer’ no ha sido nunca la ‘cuestión feminista’. La cuestión feminista se refiere a las causas de la desigualdad sexual entre hombres y mujeres, del predominio del hombre sobre la mujer. La mayoría de los análisis marxistas de la posición de la mujer parten de la relación de la mujer con el sistema económico, y no de la relación de la mujer con el hombre, suponiendo al parecer que esta última quedará explicada en su análisis de la primera (Hartman, 1980).

Weber se distancia del análisis de la dominación en términos estrictamente económicos y además, en su conceptualización de la *dominación legítima* sostiene que ésta se ejerce cuando un grupo determinado obedece a mandatos específicos.

Aclara que la dominación

no es, por tanto, toda especie de probabilidad de ejercer “poder” o “influjo” sobre otros hombres (...) esta dominación (“autoridad”), en el sentido indicado, puede descansar en los más diversos motivos de sumisión: desde *la habituación inconsciente* hasta lo que son consideraciones puramente racionales con arreglo a fines. Un determinado *mínimo de voluntad de obediencia*, o sea de interés (externo o interno) en obedecer, es esencial en toda relación auténtica de autoridad (Weber, 1964).

Es preciso ahora indagar cómo se ejerce la dominación masculina vinculada al patriarcado como ideología, como sistema de valores, y desde allí profundizar en la dominación legítima a la que refiere Weber. Para ello, una referente ineludible para introducir el concepto de patriarcado es Kate Millet, quien fundamenta la necesidad imperativa de teorizar sobre las relaciones de poder traspasando los límites teóricos proporcionados por la política tradicional (Millet, 1975). Millet propone analizar las relaciones de poder en función de la interacción personal entre los miembros de determinados grupos claramente delimitados: las clases, los sexos, las razas y las castas. En diálogo con Weber en su concepción de la dominación y la subordinación, sostiene que “el dominio sexual es, tal vez, la ideología que más profundamente

arraigada se halla en nuestra cultura, por cristalizar en ella el concepto más elemental de poder. Ello se debe al carácter patriarcal de nuestra sociedad” (Millet, 1975: 33). La autora es crítica de la falta de reconocimiento y discusión acerca de una supuesta “prioridad natural del macho sobre la hembra” y explica este vacío como la manifestación de una forma de colonización interior “más resistente que cualquier tipo de segregación, y más uniforme, rigurosa y tenaz que la estratificación de las clases” (Millet, 1975: 33). Weber entiende al dominio como sinónimo de poder en tanto éste se manifiesta como “la posibilidad de imponer la voluntad propia sobre la conducta de otras personas” y se interesa en particular por dos tipos de manifestaciones: “el dominio ejercido por la *autoridad social (patriarcal, magistral o soberana)* y el ejercicio mediante la fuerza económica” (Weber en Millet, 1975: 33). El patriarcado se manifiesta claramente en el dominio masculino de todas las vías del poder: “el ejército, la industria, la tecnología las universidades, la ciencia, la política y las finanzas (...) se hallan enteramente en manos masculinas. Y como la esencia de la política radica en el poder, es infalible el impacto de semejante privilegio” (Millet, 1975: 34). El patriarcado puede definirse como una institución que posibilita que las mujeres, constituyendo la mitad de la población, se encuentran bajo el dominio y control de la otra mitad de la población: los hombres. En los siguientes capítulos podremos contemplar con claridad cómo se manifiesta el patriarcado en la sociedad uruguaya recurriendo a una lectura cuantitativa de las desigualdades en cifras y cualitativa sobre los mecanismos de dominación que restringen la militancia sindical de las mujeres.

En un intento por identificar las leyes que regulan la distribución desigual generadora de jerarquías y desigualdades sociales, es posible distinguir tres variables: el prestigio, el privilegio y el poder, destacándose este último en la búsqueda de una explicación (Cardoso y Pérez Brignoli, 1976: 49). De esta manera, las jerarquías sociales son concebidas como el resultado de la distribución desigual de una misma variable. Por su parte, Millet distingue tres normas y categorías, pilares del patriarcado: el temperamento (componente psicológico), el estatus social (componente político) y el papel (o componente sociológico), vinculados de manera interdependiente. Y desde allí explica que la política sexual, título de su obra:

es objeto de aprobación en virtud de la ‘socialización’ de ambos sexos según las normas fundamentales del patriarcado, en lo que atañe al temperamento, al papel y al estatus social. El prejuicio de la superioridad masculina, que recibe el

beneplácito general, garantiza al varón un estatus superior en la sociedad. El temperamento se desarrolla de acuerdo con ciertos estereotipos característicos de cada categoría sexual (la ‘masculina’ y la ‘femenina’), basados en las necesidades y en los valores del grupo dominante, y dictados por sus miembros en función de lo que más aprecian en sí mismos y de lo que más les conviene exigir de sus subordinados: la agresividad, la inteligencia, la fuerza y la eficacia, en el macho; la pasividad, la ignorancia, la docilidad, la ‘virtud’ y la inutilidad, en la hembra (...) en el terreno de la actividad, a la mujer se le asigna el servicio doméstico y el cuidado de la prole, mientras que el varón puede ver realizados sus intereses y su ambición en todos los demás campos de la productividad humana (...) Las personas que gozan de un estatus superior suelen asumir los papeles preeminentes, debido, en gran parte, al temperamento dominante que se ven alentadas a desarrollar. Lo mismo cabría afirmar acerca de las castas y clases sociales (Millet, 1975: 35).

Una forma de explicar o quizás contra-argumentar el grado de aceptación del dominio masculino al que hace referencia Weber en su concepto de dominación legítima, sería mediante la explicación de Millet sobre el “conformismo” de algunas mujeres frente a su situación de precariedad objetiva. Dicho conformismo estaría explicado por el patriarcado como ideología dominante que no admite rival. Como señala la autora, “tal vez ningún otro sistema haya ejercido un control tan completo sobre sus súbditos” (Millet, 1975: 43).

En un artículo reciente de Vitelli y Borrás (2013), para articular las perspectivas de clase y género recogen el legado de Marx y Weber en la formulación posterior de la teoría de las clases sociales. Mientras el primero define a la clase en función de su ubicación dentro de las relaciones sociales de producción, como vimos recién, para Weber el eje central en el análisis de las desigualdades es el poder, distinguiendo grupos que detentan el poder sobre otros grupos en el plano económico (entre las clases sociales), en el plano social (grupos de status), y en un plano político (los partidos). Dado que Marx no tomó en consideración las desigualdades de género y generación “así como tampoco consideró la posibilidad de que la esfera doméstica pudiera constituir un medio de producción” (Vitelli y Borrás, 2013: 23) y tampoco Weber profundizó en las desigualdades de género, los autores justifican recurrir a la teoría de género para dar cuenta de las múltiples desigualdades en las sociedades y pasar luego a ocuparse específicamente de las mujeres rurales. La necesidad de adoptar una pluralidad de enfoques se debería, según los autores, a que

las inequidades de género no sólo se suman a las de clase: se potencian entre sí (...) La complejidad al abordar las desigualdades de género en el medio rural es que además de las inequidades en razón de su sexo, las mujeres en el campo deben sumar a las anteriores sus condiciones económicas, sociales y de ubicación territorial. Son inequidades “cruzadas” o “interseccionalizadas” que se potencian entre sí (Vitelli y Borrás, 2013: 23).

Según Vitelli y Borrás, en las sociedades hay diferencias de clase, de género, generacionales, étnicas, entre otras, que por sí solas no son negativas sino enriquecedoras, sin embargo lo que debería estudiarse es que algunos grupos que detentan el poder ejerzan su dominio sobre otros. Es decir, de acuerdo a los autores, lo que preocupa “no es la diferencia sino la inequidad, y las dificultades para algunos grupos de alcanzar las mismas oportunidades y acceso a los recursos que otros” (Vitelli y Borrás, 2013: 23). Planteo aquí mi desacuerdo con los autores, ya que desde la perspectiva adoptada para esta investigación la mera existencia de esta diferencia de poder (económico, político, social, cultural) entre distintas clases o grupos, es generadora de desigualdades sociales que lejos de ser enriquecedoras han sostenido al sistema de opresión capitalista, racista, patriarcal y heteronormativo que impera en nuestras sociedades latinoamericanas.

Otro de los esfuerzos por articular la perspectiva marxista con un enfoque de género en los estudios rurales y específicamente sociales agrarios, es un trabajo de Haroon Akram-Lodhi y Cristóbal Kay (2010) en el que abordan el impacto de la globalización neoliberal sobre la transformación agraria. Los autores identifican siete problemáticas agrarias de carácter contemporáneo, siete marcos analíticos para abordar el cambio agrario y la transformación rural, esto es: siete “cuestiones agrarias”. Una de estas es la cuestión agraria de género, muchas veces considerada secundaria en el análisis de las dinámicas del cambio agrario y transformación rural.

La cuestión agraria de género es una crítica a la manera en que se conciben la lucha y el cambio agrario en otras formulaciones de la problemática agraria e interroga el carácter de las relaciones de género y las formas en que éstas la afectan (Akram-Lodhi y Kay, 2010). Los autores hacen referencia al trabajo de Bridget O’Laughlin quien argumenta que la producción, acumulación y la política tienen dinámicas de género ya que al tratarse de una relación de producción y reproducción, de cooperación y contradicción, el género impacta directamente sobre los procesos de producción y de formación de clase. La fuerza de trabajo no mercantilizada contribuye a la acumulación, y las relaciones de género que distribuyen de manera inequitativa el trabajo reproductivo, influyen y son influidas por el equilibrio de las fuerzas de clase. Es por ello que el fracaso en abordar las dimensiones de género en la producción, acumulación y la política hace que cualquier entendimiento de la cuestión agraria esté parcializado o incluso, argumenta la autora, que esté totalmente

equivocado. La cuestión agraria debe interrogar el carácter de las relaciones de género y las formas en que éstas afectan a la cuestión agraria. Si se quiere describir la manera en que se produce el cambio social en escenarios rurales contemporáneos, sugieren, deben abordarse las contradicciones de clase y género (Akram-Lodhi y Kay, 2010).

Estos mismos autores rescatan la perspectiva crítica de Henry Bernstein, generadora de un amplio debate que continúa resonando dentro de la economía política agraria. Bernstein (2010) complejiza el debate sobre la cuestión agraria y la lucha de clases en las sociedades capitalistas involucrando otras luchas que resultan de otros tipos de relaciones desiguales, de jerarquías opresoras. Desde esta lectura se acerca a la cuestión de género. De acuerdo al autor, las luchas en el campo en el Sur ponen de manifiesto la agencia política y la confrontación de varios y diversos actores y están determinadas universal, pero no exclusivamente, por dinámicas de clase. En un mundo capitalista, señala, las relaciones de clase si bien constituyen una estructura determinante, que cubre a todas las prácticas sociales, no es la única. Éstas se cruzan y combinan con otras diferencias y divisiones sociales, como las relaciones de género, y otras relaciones de opresión y exclusión como las determinadas por la raza y etnicidad, religión y casta (Bernstein, 2010).

En un intento por articular teorías de género y clases sociales, para enriquecer la perspectiva de las estrategias de vida, Ian Scoones (2009) argumenta que es necesaria una preocupación teórica explícita por la forma en que operan clase, género y relaciones capitalistas. Es necesario preguntarse quién gana, quién pierde y por qué, desde un análisis informado por teorías del poder y economía política, con el fin de conocer el proceso de marginalización, desposesión, acumulación y diferenciación.

Cerrando esta sección, también desde una perspectiva feminista, Isabel Rauber (2003) propone superar la división entre lucha de clases ‘o’ de género, entre enfoque de clase ‘o’ de género, salida de clase ‘o’ de género, “superar las antinomias reduccionistas y (...) construir (o reconstruir) el enfoque de clase conteniendo el de género y viceversa” (Rauber, 2003: 45).

La cuestión de género en el trabajo asalariado rural en Uruguay

Intentaré aquí articular las perspectivas de clase y género en la lectura del campo uruguayo para centrarme en la clase social en la que me concentro a los efectos de esta investigación: trabajadores/as rurales asalariados/as. A partir de la expansión temprana de las relaciones sociales capitalistas de producción en Uruguay, de acuerdo

a González Sierra (1994) encontramos a una burguesía agropecuaria, a los trabajadores asalariados, y en menor medida un grupo social constituido por productores familiares agrícola o ganaderos.¹⁵ Desde una perspectiva marxista, estas tres clases sociales se diferenciarían según “la relación con la propiedad de los medios de producción, al papel en el proceso de generación de los bienes producidos y a la forma de distribución de la riqueza obtenida.” (González Sierra, 1994: 23) En la misma línea, Piñeiro y Moraes (2008) vinculan la estructura social en la sociedad rural con la estructura agraria. Así, en un campo uruguayo caracterizado por la desigual distribución de la propiedad de la tierra, encontramos tres clases sociales: los empresarios rurales (o burguesía agraria según González Sierra), los productores familiares y los asalariados rurales. Y dentro de cada uno de éstos, a su vez, estratos diferentes. Aquí encontramos entonces un primer acercamiento a la diferenciación al interior de las distintas clases.

Los empresarios rurales son “aquellos propietarios de la tierra que la trabajan empleando mano de obra asalariada. Abarcan todos los rubros productivos pero tienen una fuerte presencia en la ganadería de carne y lana y la agricultura extensiva (cereales y oleaginosos)” (Piñeiro y Moraes, 2008) Han sido identificados una serie de cambios a lo largo del siglo y uno en especial a partir de mediados de siglo: el desarrollo de los complejos agroindustriales, como la producción de arroz, la citricultura, la lechería y la forestación (de manera más reciente). Es así que, dentro de la clase de los empresarios rurales, encontramos dos subtipos distintos: el estanciero que se dedica a la ganadería, y el empresario agrícola orientado a la producción de cítricos, entre otros, cuya ganancia se asienta en la innovación tecnológica y el trabajo asalariado y cuya producción se orienta principalmente a la exportación dado que supera la demanda del mercado interno (Piñeiro y Moraes, 2008) No ahondaré en la burguesía agraria o empresariado agrícola, pero retomando la cuestión del poder económico y político de esta clase social, basta con mencionar que se han auto-denominado legítimos representantes de la sociedad rural en Uruguay y han sido “uno de los protagonistas fundamentales de la lucha de clases en el campo, no solo por el papel económico que desempeñan sino porque están organizados gremialmente para la defensa de sus intereses” (González Sierra, 1994: 26). Varios trabajos ya han señalado que a través de la construcción del imaginario sobre una sociedad rural en equilibrio,

15 Sobre la inexistencia en Uruguay de una clase campesina, y el predominio de la agricultura familiar, ver Piñeiro, Diego (2005) Caracterización de la producción familiar uruguaya. Sin publicar.

como ‘una gran familia’, las gremiales patronales han logrado posicionarse como ‘los trabajadores rurales’ e intentar así abarcar indistintamente tanto a patrones-empresarios capitalistas como a asalariados como si fueran una gran familia¹⁶, con el objetivo de ocultar el conflicto de clases en el campo y evitar así la intromisión de legislación laboral que irrumpa con un supuesto estado de “armonía” en el medio rural (Mascheroni, 2011).

Una segunda clase social en el campo uruguayo son los productores familiares, propietarios de reducidas extensiones de tierra y que utilizan predominantemente mano de obra familiar y que se encuentran en casi todos los rubros de producción (lechería, horticultura, fruticultura, entre otros). Si bien se dedicaban a la producción de trigo, maíz y oleaginosas a principios de siglo, a partir de la segunda mitad del siglo con el incremento de la escala y la tecnificación son desplazados de estos rubros en manos de empresarios agrícolas propietarios de grandes extensiones. No me detendré aquí en los varios subtipos de productores familiares.

La tercera clase social es la de los trabajadores rurales asalariados, que ocupará al resto de esta investigación. González Sierra (1994) encontraba como factores de diferenciación: la forma de contrato (temporal/zafral o permanente), el rubro productivo de la empresa en la que trabajan (peón agrícola o capataz de chacra, por ejemplo), el nivel de calificación de la mano de obra de acuerdo al tipo de trabajo que realizan (peón común, tractorista, capataz, entre otros), y el lugar de residencia y trabajo (el lugar donde trabaja no necesariamente es el mismo donde se reproduce su fuerza de trabajo: puede tener residencia urbana y trabajar en el campo). El autor destaca que la importancia de conocer estas diferencias radica en que “determinan visiones del mundo, expectativas y posibilidades organizativas muy diversas según se trate de uno u otro caso.” (González Sierra, 1994: 28) Y como veremos más adelante, están estrechamente vinculadas con las construcciones de género.

Piñeiro y Moraes retoman estos factores de diferenciación al interior de la misma clase social, según desde dónde se coloque la mirada. Si la mirada se coloca en la jerarquía del lugar de trabajo, encontramos peones, capataces, administradores e incluso cuadros técnicos. Al colocar la mirada en el tipo de trabajo que realizan, podemos distinguir distintos tipos sociales dentro de la categoría de los trabajadores asalariados rurales: “el peón permanente de la estancia ganadera (...) del peón mas

16 Un artículo reciente en prensa rompe con el imaginario de una gran familia en armonía en el campo uruguayo: <http://ladiaria.com.uy/articulo/2013/10/adn-rural-no-son-familia/>

calificado de los establecimientos que hacen agricultura que maneja un tractor, prepara una siembra, dosifica y aplica un plaguicida, lleva registros, etc.” O si la mirada se coloca sobre el tipo de contrato de empleo, “los peones se pueden clasificar en permanentes, cuando el contrato es indefinido en el tiempo, o en trabajadores precarios, eventuales, zafrales o changadores cuando se los contrata por día y se les paga por jornal o cuando se los contrata para una tarea y se les paga a destajo” (Piñeiro y Moraes, 2008). A partir de los cambios tecnológicos en los establecimientos agrícolas como el que interesa en esta tesis, “la tendencia es a contratar unos pocos trabajadores permanentes altamente calificados y luego recurrir a la contratación de trabajadores sin calificación, por jornales, en forma eventual, para atender los picos de demanda de trabajo.” Y finalmente, si la mirada se coloca en la residencia, desde fines de siglo XX se ha evidenciado una tendencia creciente a la urbanización, a partir de la cual gran parte de los trabajadores rurales asalariados residen en pequeños pueblos y ciudades del interior del país: “en los últimos censos del siglo se advierte que 38% de los trabajadores rurales tienen residencia urbana pero en algunos departamentos como Salto y Paysandú más de la mitad de los trabajadores que realizan faenas rurales residen en medios urbanos” (Piñeiro y Moraes, 2008).

En un estudio más reciente, sobre trabajadores rurales temporales, Carámbula (2009) continúa complejizando la categoría de asalariado rural mediante la incorporación de otros factores de diferenciación. A las mencionadas por González Sierra y Piñeiro y Moraes, añade que puede tratarse de un asalariado completamente proletariado o semi-proletario (siendo este último un pequeño productor que suele vender su fuerza de trabajo para complementar los ingresos); trabajar en varias actividades agrícolas o en otros sectores de la economía, como en la industria o servicios (pluriactividad); y el nivel de ingreso percibido, que estaría a su vez atravesado por varios de los factores anteriores. A modo de ejemplo:

Los asalariados privados de las localidades de menos de 5000 habitantes reciben salarios monetarios promedios levemente superiores a los que perciben los que habitan en el estrato rural, pero bastante por debajo de los asalariados privados del sector urbano de 5000 y más habitantes (OPYA-MGAP 2000, en Carámbula, 2009: 31).

Entre los distintos factores de diferenciación al interior de la misma clase social que hacen a las ‘fracciones de clase’ a las que hicimos referencia anteriormente, y específicamente dentro de la categoría de trabajadores asalariados rurales, permanece ausente la profundización en el ‘sexo’ como variable observable, vinculada al género

como culturalmente construido. El trabajo de González Sierra hacía una breve mención sobre las mujeres y los niños que trabajan como asalariados en el campo uruguayo. En 1986 el Censo Agropecuario describía un 90% de hombres, y un 9.8% de mujeres dentro de la fuerza de trabajo rural, afirmando que “la rotunda desigualdad en la ocupación por sexos plantea serios problemas de integración social.” (González Sierra, 1994: 30) Poco se ha complejizado luego de ello a los “trabajadores rurales asalariados” como una clase social con aparente ausencia de las mujeres entre los asalariados rurales para el caso de Uruguay. Y al parecer esta ausencia no sería la excepción si ampliamos la mirada hacia la región, aunque sí ha comenzado a ser, también de manera tardía, objeto de mayor atención en otros países.

Conviene ahora entender la complejidad de estas clases sociales y del concepto de trabajo rural desde una perspectiva de género, introduciendo el concepto de división sexual del trabajo (o división del trabajo en razón del sexo)¹⁷ y focalizándome en los asalariados rurales como clase social atravesada por una desigualdad de género.

En su análisis de la acumulación originaria, Silvia Federicci se distancia del análisis de Marx: mientras éste lo hace desde el punto de vista de un proletariado de sexo masculino y desde el desarrollo de la producción de mercancías, ella lo hace “desde el punto de vista de los cambios que introduce en la posición social de las mujeres y en la producción de la fuerza de trabajo.” Es desde esta perspectiva que su análisis de la acumulación originaria nota ausencias en Marx de fenómenos fundamentales para la acumulación capitalista, entre éstos:

el desarrollo de una nueva división sexual del trabajo que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo (...) la construcción de un nuevo orden patriarcal, basado en la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y su subordinación a los hombres (Federicci, 2010: 21-22).

Federicci introduce así el concepto de trabajo no remunerado desde una perspectiva histórica, como pilar fundamental para la explotación de los trabajadores asalariados, secreto invisibilizado de la productividad capitalista. Desde esta lectura,

el diferencial de poder entre mujeres y hombres en la sociedad capitalista (...) debía interpretarse como el efecto de un sistema social de producción que no reconoce la producción y reproducción del trabajo como una actividad socio-económica y como una fuente de acumulación del capital y en cambio la

¹⁷ Por una discusión sobre el uso de una terminología o la otra, ver Celia Amorós, “Sobre la ideología de la división sexual del trabajo”.

mistifica como un recurso natural o un servicio personal, al tiempo que saca provecho de la condición no-asalariada del trabajo involucrado (Federicci, 2010: 13).

Los estudios de género y ruralidad se han esforzado por hacer visible la división sexual del trabajo, en la que las mujeres se especializan en el trabajo reproductivo¹⁸, trabajo fundamental para que la producción agropecuaria sea posible y trabajo no remunerado, invisibilizado y no valorado sobre el que se asienta la explotación capitalista, y han tratado además la diferencia en la valoración (social y económica) que recibe el trabajo productivo –cuando éste se reconoce como tal- que llevan a cabo hombres y mujeres en la agricultura familiar. Cuando el trabajo productivo de las mujeres sí es reconocido, su aporte es considerado secundario al del “jefe de hogar”, el “principal” generador de ingresos, tomando así a los trabajos de las mujeres –y también el de los niños- como “ayuda” a la economía familiar.

Esta diferencia en la valoración se remonta, según la crítica feminista del marxismo, a la teoría del valor de Marx. En el análisis marxista se invisibiliza el trabajo *reproductivo* y se valora al trabajo *productivo*, esto es, de producción de mercancías de consumo. En el análisis marxista *trabajo* no abarca en su conceptualización a las actividades de *reproducción* y de *cuidados* no remunerados y que se llevan a cabo en su mayoría con medios del propio hogar. Es por ello que las tareas de reproducción no son consideradas *trabajo*. Sin embargo, debe destacarse que el análisis marxista explica que no es el *trabajo* lo que vende el trabajador, sino su fuerza de trabajo, medida según el valor de los medios de subsistencia (esto es: el trabajo que cuesta producirlos) (Galcerán, 2006). Cuando hablamos de trabajo reproductivo y de reproducción, debe hacerse una distinción entre la reproducción biológica, la reproducción de la fuerza de trabajo y la reproducción social. La primera se refiere a la procreación, al desarrollo físico, el cuidado y la crianza de los hijos. La segunda se distingue de la primera en tanto – si bien necesita de ésta- se ocupa de

18 Caroline Moser (1989) propone la siguiente categorización de roles (o trabajos): productivo, reproductivo y comunitario, que permite aproximarse a conocer cuáles de éstos son considerados ‘trabajo’ y cuáles no. Moser identifica tareas y roles distintos para mujeres que para hombres, y en los casos en que los roles coinciden, argumenta, los últimos tienden a recibir una valoración social y económica superior. Para profundizar en la división sexual del trabajo en la acumulación capitalista, que adjudica el trabajo reproductivo a las mujeres confinándola al espacio privado, y el productivo a los hombres, y por lo tanto el espacio público, ver: “División sexual del trabajo” de Silvia Federici (2010) en “Calibán y la bruja”, cuya descripción de la acumulación primitiva incluye fenómenos ausentes en Marx que la autora considera de suma importancia para la acumulación capitalista. Ver además Karen Sacks (1979) “Engels revisitado: las mujeres, la organización de la producción y la propiedad privada”, en Olivia Harris y Kate Young, “Antropología y Feminismo”; y Montserrat Galcerán Huguet (2006) “Producción y reproducción en Marx”.

mantener y cuidar a los trabajadores actuales y a los futuros trabajadores, pero se ocupa además del proceso que atraviesan las personas para convertirse en trabajadores, al determinar a qué tipo de educación accederán, qué técnicas de producción y qué disciplina laboral les son transmitidas, entre otras decisiones. Mientras que la reproducción social

se refiere a la reproducción de las condiciones que sostienen un sistema social: la cuestión fundamental es qué estructuras se tienen que reproducir para que pueda reproducirse la sociedad en su conjunto. Implica la transmisión del acceso y el control de recursos económicos de una generación a otra, lo cual varía con el tipo de organización social (Todaro y Yañez, 2004: 21).

Como señalan Todaro y Yañez, una parte importante del proceso de reproducción social, el trabajo reproductivo, de cuidado, doméstico, no remunerado, se lleva a cabo fuera de la esfera laboral. Así, el trabajo de reproducción, aunque no recibe una valoración social ni económica, es fundamental para que la fuerza de trabajo y la sociedad en su conjunto se reproduzcan (Todaro y Yañez, 2004; Galcerán, 2006).

Centrarse en el reconocimiento de la diversidad de actividades y roles de las mujeres como “trabajos” en lugar de considerarles como “ayuda” o “actividades secundarias”, “complementarias”, y visibilizar el trabajo productivo y por lo tanto la contribución económica de las mujeres a los hogares rurales a partir de los datos censales, es importantísimo frente a la sub-valoración y el sub-registro de la mujer rural como trabajadora en la unidad familiar. Sin embargo, no será el centro de atención para esta investigación. Sin embargo, en el análisis de la división sexual del trabajo entre asalariados rurales se destaca que al hacer uso de su trabajo invisible para la reproducción social, el capitalismo-patriarcal coloca a las mujeres en una condición de doble explotación: a través de su trabajo productivo y en la reproducción familiar.

Hasta aquí, en la revisión de los mencionados factores de diferenciación no he recurrido a una mirada que distinga diferencias dentro de la misma clase social vinculadas al género, tarea a la que me dedicaré a continuación a partir del trabajo de Sara María Lara Flores.

Lara Flores (1991) complejiza la categoría de asalariados rurales a partir de una lectura de las relaciones sociales de clase y género, y describe la invisibilidad de las mujeres rurales en los estudios sobre el proletariado rural en América Latina. En

una revisión de investigaciones sobre el asalariado rural, la autora muestra que esta categoría ha tenido un papel central en el estudio de las transformaciones en el agro y la emergencia de nuevos sujetos sociales, y en los debates entre campesinistas y descampesinistas. Sin embargo, argumenta, se ha pensado en un grupo social masculino, sin profundizar en la dimensión genérica de esas relaciones sociales. Junto a niños e indígenas, las mujeres “constituyen, cuando mucho, el objeto de un capítulo especial, o de una referencia particular, como si se tratara de una desviación a la norma establecida por una mano de obra masculina y en edad adulta,” explica (Lara Flores, 1991: 100).

La autora manifiesta su sorpresa frente al hecho de que en una región donde la participación de la mano de obra femenina es tan significativa se estudie al proletariado rural como si fuera ‘unisex’. A modo de ejemplo, el trabajo de Grammont (1986) sobre asalariados agrícolas y sindicalización, si bien avanza en la inclusión de una variable de diferenciación entre los trabajadores y un factor discriminativo de los asalariados del campo, como es la pertenencia a una etnia, no así al género o la edad de los trabajadores. A raíz de este factor de discriminación, variables como calificación y tipo de empleo son usadas como un dato más, sin cuestionar su significación ni explicar “por qué las trayectorias laborales de los trabajadores, hombres, mujeres y niños, indígenas y no indígenas, siguen caminos diferentes” (Lara Flores, 1991: 105). La autora propone entonces una lectura del ‘asalariado agrícola’ como un grupo social complejo, que no solo enfrenta relaciones de clase sino que participa de una dinámica de relaciones sociales de clase y de sexo.

Desde una crítica a la perspectiva de género centrada en las condiciones de las mujeres, la autora sostiene que la descripción de la situación de las obreras agrícolas como algo atípico es tan parcial como lo es el análisis de ‘los asalariados agrícolas’ sin mencionar la dimensión de género. En realidad, argumenta, “esta situación forma parte de las condiciones generales que enfrenta el asalariado rural que (...) son sumamente heterogéneas” (Lara Flores, 1991: 107). Intentando romper con los particularismos en los que pueda caerse al hablar sólo de “las mujeres rurales”, mira a la precarización del empleo como elemento constitutivo del mercado de trabajo rural y a la feminización del proletariado rural como parte integrante de este fenómeno. El trabajo temporal es una de las tendencias observables en un mercado de trabajo rural que requiere de flexibilidad en el empleo de mano de obra. Para la autora, las mujeres rurales no serían las únicas entre los sectores “en tal situación de desvalorización

social que pueden ser sujetos ad-hoc de una política laboral que busca flexibilidad, aplicada en un contexto que supone la desvalorización del precio de la fuerza de trabajo mediante su ‘descalificación’” (Lara Flores, 1991: 109) La especificidad de las mujeres es que “aparecen como el sujeto social por excelencia para la implementación de todas las formas de trabajo flexible en diferentes sectores de la economía, como son: el trabajo a domicilio, la maquila y el empleo a tiempo parcial” (Lara Flores, 1991: 109-110).

Obreras agrícolas entre precarios, explotados y excluidos

Investigaciones que se han ocupado del incremento en la participación de las mujeres entre los asalariados rurales, vinculado a la expansión de los complejos agroindustriales y a la agricultura de exportación -una de las tendencias en los cambios observados en la composición de la fuerza de trabajo en el medio rural en América Latina (Kay, 1995) plantean que la división del trabajo en el capitalismo suele responder a construcciones de género que adjudican a las mujeres tareas más ‘delicadas’ (lo que las haría propicias para emplearse en el sector industrial) y a los hombres tareas que requieren el uso de la fuerza (razón por la que predominan en los trabajos en el campo) (Lastarria-Cornhiel, 2006, Ipsen 2007, entre otros).

Una de estas investigaciones es un trabajo de Susana Lastarria-Cornhiel (2006) sobre los cambios producidos en las plantaciones de cultivos no tradicionales para la exportación en América Latina. La autora argumenta que la agricultura de cultivos no tradicionales y de alto valor para la exportación estaría segregada según género, y se manifiesta en todas las áreas de la agroindustria: en el campo, en la fase de procesamiento y en la de empaque. Según la autora, la preferencia por parte de los empleadores por contratar a mujeres respondería a su mayor flexibilidad en aceptar las precarias condiciones de trabajo, dado que para la mujer aceptar trabajo asalariado precarizado es tan o más urgente que para los hombres. Lara Flores explica que las mujeres no tienen más facilidad para adaptarse a procesos flexibles y tampoco una preferencia por este tipo de empleos. Aclara esto frente al argumento de que las mujeres prefieren el empleo flexible debido a que les permite lidiar con su trabajo reproductivo y de cuidados. En realidad, lo que sucede según Lara Flores es que “las mujeres no conocen otra forma de inserción en la economía que no sea ‘flexible’ y extremadamente precaria, justamente porque se argumenta que tienen una función que cumplir en la familia.” (Lara Flores, 1991: 110) Todaro y Yañez coinciden con Lara

Flores al argumentar que contrario al planteo de flexibilidad como necesidad desde las propias trabajadoras para poder lidiar con sus “obligaciones domésticas”, se trata de opciones que no son libres sino determinadas por restricciones culturales, económicas y de políticas públicas. “Es el caso de la flexibilidad laboral diseñada para que continúen a cargo de todas las tareas de cuidado y domésticas, sin redistribución ni apoyo familiar y social” (Todaro y Yañez, 2004: 17).

En cuanto al argumento respecto de la preferencia por parte de los empleadores por contratar fuerza de trabajo femenina debido a sus cualidades para manipular los productos, Lara Flores sostiene que “no hay tareas típicamente femeninas ni masculinas, sino que las mujeres, los migrantes o indígenas, y los niños, son los sujetos sociales que encuentran en nuestra sociedad una mayor dificultad para hacer valer su fuerza de trabajo. Por eso, se les asignan las tareas más penibles y los trabajos precarios” (Lara Flores, 1991: 110).

Como resultado de la asignación de tareas diferenciadas para hombres y mujeres, sólo a los primeros que manejan maquinaria, por ejemplo, tiende a considerarse como mano de obra calificada. La desigualdad suele manifestarse también en el acceso a entrenamiento y capacitación, ya que el entrenamiento formal es ofrecido a los trabajadores permanentes, que a su vez suelen ser hombres, de manera que las mujeres no contarían con la posibilidad de calificar para trabajos mejor pagados como mano de obra ‘calificada’. La desvalorización de la fuerza de trabajo de las mujeres, como la de otros sujetos sociales, es producto de criterios sexistas detrás del propio concepto de ‘calificación’, entendido por Lara Flores como una construcción social sesgada por relaciones sociales de clase y de sexo. Considerar la fuerza de trabajo femenina como mano de obra no calificada se debería a que

sus competencias o saberes (delicadeza, habilidad manual, rapidez, etc.) se suponen innatas y típicamente femeninas, en lugar de ser observadas como el producto de una formación social (...) son imprescindibles para la buena marcha de las empresas donde laboran, demostrando que lo que ellas han aprendido en el hogar, y en su formación como futuras madres, es una capacitación útil en el terreno de la producción y no una limitación (Lara Flores, 1991: 111).

De acuerdo a la autora, el concepto de calificación es elaborado bajo una lógica patronal y masculina, que no reconoce el valor de la fuerza de trabajo femenina como tal, y que permite de esa manera justificar que las mujeres reciban una remuneración aún más baja.

En síntesis, aunque haga el esfuerzo por no caer en particularismos y en la búsqueda de una otredad femenina, es imposible evitar resaltar que si a los asalariados agrícolas como grupo social se les sitúa en la escala más baja de la estructura social, a las obreras agrícolas dentro de la misma clase social se las coloca en una posición aún inferior. Las trabajadoras rurales enfrentan una opresión de género y de clase. En palabras de la autora, su “doble situación de mujer y de jornalera (...) les coloca como un grupo marginado entre los marginados” (Lara Flores, 1991: 111).

La mirada de género a la organización sindical

Para explicar la debilidad de la organización sindical de los trabajadores rurales, una investigación reciente elabora un marco teórico para, primero desde una lectura estructural, comprender por qué el trabajo rural cuenta con una legislación incompleta en comparación con el trabajo urbano, y desde una perspectiva de las capacidades y agencia, comprender por qué una vez cerrada la brecha entre urbanos y rurales en materia de legislación, los últimos no logran ejercer estos derechos.

Desde una lectura estructural, identifica dos factores: “el rol de las gremiales patronales como grupo de presión determinante en la construcción de la ciudadanía de los trabajadores rurales, y (...) la incidencia de la estructura de las relaciones laborales en la sindicalización de los colectivos” (Carámbula et al., 2012). La construcción y el ejercicio de *ciudadanía* de los asalariados rurales estaría así determinada por la asimetría en las relaciones de poder en el campo social agrario, en donde las gremiales empresariales han visto sus intereses representados históricamente a raíz de su capacidad de presión e influencia sobre el Estado. Los principales responsables de la ciudadanía deficitaria de los trabajadores asalariados rurales y de su histórica exclusión y olvido social habrían sido los grupos dominantes en el medio rural, patrones y empresarios capitalistas cuyos intereses son representados por la Asociación Rural del Uruguay (ARU) y la Federación Rural del Uruguay (FRU). Éstos han logrado legitimar su capacidad para reproducir y presentar como naturales a las desigualdades en el medio rural, frenar la organización de los trabajadores rurales y toda legislación que intente obtener mejoras en los salarios, en las condiciones de vida y de trabajo, y han intentado obstaculizar normativas que promuevan la sindicalización y avances en la ciudadanía de los asalariados rurales. Han logrado constituirse en “los interlocutores válidos y excluyentes ante el sistema

político y el Estado en la definición de políticas agropecuarias” (Mascheroni, 2011: 46).

En cuanto a la incidencia que ha tenido la estructura de las relaciones laborales sobre la sindicalización, una lectura del movimiento sindical urbano muestra que el período desde la década del noventa estuvo caracterizado por la desregulación, una fuerte desprotección y flexibilización –como vimos anteriormente-. Esta ausencia del Estado, de apoyo al sector asalariado, resultó en una profunda crisis del movimiento sindical. A partir del 2005, en cambio, la lectura de dichas relaciones cambia de manera significativa con el regreso del Estado, que al jugar un papel central en la regulación de las relaciones laborales, revitaliza al movimiento sindical (Senatore y Méndez, 2010, en Carámbula et al., 2012).

Para explicar por qué los asalariados rurales aún no logran ejercer sus derechos, un estudio sobre los límites de la ciudadanía de asalariados rurales amplía el análisis, articulando una lectura estructural con la de capacidades y agencia. Dicho estudio explica las dificultades en la acción individual y colectiva basándose en un marco de análisis elaborado por Pereira (2007) a partir de los conceptos de preferencias adaptativas (Elster, 1998) y el de agencia y capacidad (Sen, 2002) (Carámbula et al., 2012). El primero describe un mecanismo por el cual la frustración generada al no lograr alcanzar un determinado objetivo, termina resultando en una adaptación a las condiciones en las que se encuentra el individuo y por lo tanto en una preferencia y conformidad con el estado de las cosas. Así, cuando encontramos situaciones de altos niveles de frustración es posible que se terminen generando preferencias adaptativas, mientras que cuando encontramos niveles de frustración nula en trabajadores precarios (precariedad objetiva), es posible interpretar que el mecanismo ya esté instalado. Una forma de corroborarlo, proponen los autores, es comparando el uso de indicadores objetivos de la situación socioeconómica de las personas con indicadores subjetivos, de auto-percepción sobre su situación.¹⁹ La diferencia entre estos indicadores permite conocer el grado de desarrollo de preferencias adaptativas, siendo más elevado cuanto más distantes estén los indicadores objetivos (alta vulnerabilidad socioeconómica) de los subjetivos (nulos o bajos niveles de frustración) (Pereira, 2007 en Carámbula et al., 2012).

¹⁹ Ver Piñeiro (2008) “El trabajo precario en el campo uruguayo”.

Por otro lado, podemos articular el concepto de capacidad con el de participación. El estudio citado destaca a la “participación” en determinados espacios colectivos, como determinante del incremento o reducción de las capacidades de las personas (Pereira, 2007 en Carámbula et al., 2012). De manera alternativa o complementaria a estos conceptos, el concepto de patriarcado sobre el que se elaboró antes, y el concepto de opresión vinculado a la conciencia de clase, nos permiten explicar la “conformidad” –en algunos casos- que encontramos en el territorio. En palabras de Freire, “hasta el momento en que los oprimidos no toman conciencia de las razones de su estado de opresión, ‘aceptan’ fatalistamente su explotación. Más aún, probablemente asuman posiciones pasivas, alejadas en relación a la necesidad de su propia lucha por la conquista de la libertad y de su afirmación en el mundo.” (Freire, 1975)

Vitelli (2010) discute el concepto de participación vinculado al de capital social y ciudadanía desde un enfoque de género en el marco de estudios y proyectos de desarrollo rural. Una mirada crítica al concepto de ciudadanía identifica una debilidad en el origen del concepto, por su concepción liberal, en la que el portador de ciudadanía es el hombre, mientras la mujer cumple con la función de esposa y madre de los ciudadanos. Esto ha tenido un impacto diferenciado sobre hombres y mujeres en cuanto a los beneficios de la ciudadanía social, y un claro ejemplo en el que se manifiesta es en las políticas, los Censos y la legislación que considera al trabajador asalariado y a su familia como una unidad, ciegos ante la posible (y probable) existencia de relaciones de poder al interior de esta institución.

La autora reconoce que al surgimiento de nuevos actores y organizaciones en el medio rural, parte también de las transformaciones rurales observadas en América Latina, le acompaña un aumento en la “participación” de las mujeres. Para la autora, los roles que adoptan las mujeres - o que les son asignados- y su participación en organizaciones sociales sería un “aporte” al desarrollo rural, aunque un aporte cualitativamente distinto al de los hombres, poco reconocido debido a que son considerados naturales para su género y ubicados en posiciones inferiores en una jerarquía de roles.

El estudio de Vitelli visibiliza las tareas y funciones sociales que llevan a cabo las mujeres como participación organizada en instituciones, en redes comunitarias y redes solidarias y argumenta que en particular la participación comunitaria permitiría al sujeto

un sentimiento de pertenencia al lugar y de identificación, al poder compartir con ‘iguales’ (...) ciertas instancias. Estos *componentes subjetivos de identificación*, al integrarse a *un grupo de iguales*, pueden convertirse en uno de los primeros *motivadores* que hacen que las personas participen. (Vitelli, 2010: 44. *Énfasis mío*)

Argumenta sin embargo que subyace una redistribución inequitativa de los bienes y beneficios generados por los esfuerzos de las mujeres, “ya que –si bien se entienden como logros para ‘la comunidad toda’– y se interpretan como beneficios ‘familiares’, no hay un examen detallado que determine, al interior de la comunidad y de las familias, quiénes logran usufructuar en mayor medida tales beneficios.” (Vitelli, 2010: 43)

Otra forma de mirar la participación a nivel de las organizaciones y específicamente a nivel sindical, es desde la afirmación de que los sindicatos tienen género. Existe un vínculo entre la imagen del trabajo corporizada en un varón y la imagen de las organizaciones y sus procesos de manera tal que “margina a las mujeres y contribuye a mantener la segregación de género en las mismas” (Acker, 1990 en Rigat-Pflaum, 2008). Sucede así que los sindicatos, siendo organizaciones para la defensa de los derechos de “los trabajadores”, enfrentan un doble desafío si desean incorporar una perspectiva de género: reconocer la existencia y analizar la situación de las mujeres en el mundo del trabajo, y por otro lado “cambiar los procesos internos que contribuyen a mantener alejadas y segregadas a las mujeres en la vida y las decisiones de la organización” (Rigat-Pflaum, 2008).

Acker (1990) sostiene que es necesario elaborar una teoría sistemática de género y organización y reconocer la existencia de ‘organizaciones con género’ (traducido de *gendered organizations* en inglés) ya que si bien las feministas han reconocido a las organizaciones jerárquicas como un lugar importante de dominación masculina, la mayoría de los escritos feministas sobre organizaciones han asumido que la estructura de las organizaciones es neutral al género. No se ha considerado, según la autora, que las organizaciones se asientan sobre un trabajador universal únicamente pensado en masculino. Para fundamentar su propuesta, elabora una diversidad de argumentos vinculando a los procesos organizativos con la desigualdad de género. En primer lugar, la segregación de género en el trabajo, incluyendo la división entre trabajo remunerado y no remunerado sería en parte creada por prácticas organizacionales. En segundo lugar, argumenta que la desigualdad en los ingresos percibidos y en el estatus al que logran acceder hombres y mujeres, también sería en

parte generada en los procesos organizativos. Por último, argumenta, las imágenes culturales y estereotipos de género, son reproducidas en las organizaciones. (Acker, 1990)

Según la Organización Internacional del Trabajo, “las desigualdades de género se reflejan también en la representación de los trabajadores y productores, sobre todo en las instituciones organizadas de trabajadores, tales como los sindicatos y las formas tradicionales de acción colectiva, en los que las mujeres y sus intereses están notoriamente sub-representados” (Página web OIT). Es por ello necesaria una lectura de “los trabajadores rurales asalariados” y de los “sindicatos rurales” desde esta perspectiva para encontrar una explicación detrás del olvido, la discriminación y/o la exclusión de las mujeres.

Para ir concluyendo esta sección, retomo algunas cuestiones que guiarán la búsqueda de respuestas al problema de investigación planteado, que me ayudarán a analizar los hallazgos durante el trabajo de campo. Vitelli se centra en la descripción de la participación de las mujeres como diferenciada y especializada en organizaciones sociales en el medio rural y hace hincapié en la necesidad de tener en cuenta a las mujeres debido a su “apoyo” o “aporte” al fortalecimiento organizativo y al desarrollo rural. A partir de este análisis surge la pregunta: ¿por qué es necesario justificar la participación de las mujeres en las organizaciones, en espacios de toma de decisión? Además, dependiendo del caso podríamos incluso argumentar que las mujeres no “apoyan” sino que “sostienen” a las organizaciones. La participación en las organizaciones, ¿no debería acaso plantearse como un derecho en sí, sin la necesidad de tener que justificar “el aporte de las mujeres”? Esta pregunta está influenciada por un primer acercamiento a la elaboración a la problemática para esta tesis, ya que en un principio había pensado en la posibilidad de desarrollar argumentos convincentes sobre la importancia de la participación de las mujeres para el movimiento sindical, idea de la que he ido tomando una distancia considerable.

La misma autora describe además los roles diferenciados y especializados de las mujeres pero parece no cuestionar su especialización en ellos, aunque sí critica el escaso reconocimiento que reciben. Lara Flores, por otro lado, elabora una crítica a los roles asignados a las mujeres, basados en argumentos biologicistas cuando son percibidos como resultado de una “condición femenina” que “atribuye a la naturaleza las capacidades desarrolladas en las mujeres, de modo tal que la biología resulta la responsable de un problema social” (Lara Flores, 1991: 111).

Finalmente, retomando los aportes de Vitelli al respecto de la capacidad, que estaría condicionada por el grado de participación, durante el trabajo de campo he intentado prestar atención a ¿quiénes tienen acceso y quiénes controlan los recursos asociativos?, y ¿qué sucede cuando dentro de la organización, la capacidad de movilización de ciertos recursos no es para el beneficio de todos?

Cuestiones epistemológicas y metodológicas desde la teoría feminista

La investigación para esta tesis responde a un interés académico y político feminista que apuesta de manera paralela a la construcción de conocimiento, a la transformación de relaciones de poder, a la desnaturalización de desigualdades históricamente construidas en un sistema explotación y opresión capitalista y patriarcal, así como a un proceso de auto-conciencia sobre la relación asimétrica entre investigadora y sujeto/a de investigación en el comienzo de un proceso orientado a la acción. Se trata de un trabajo políticamente situado, entendido como la producción de un insumo que tiene como horizonte la transformación social. Hago explícita de esta manera mi distancia del positivismo, epistemología o teoría del conocimiento que, a grandes rasgos y sin hacer justicia a un amplio campo de conocimiento y debate, postula que un trabajo de investigación debe permanecer libre de valores, manteniendo cierta distancia de la sociedad, debe llevarse a cabo de manera objetiva, racional y neutral y jamás estar sujeto a puntos de vista emocionales, subjetivos ni tampoco políticos. Desde el positivismo se entiende que todas estas limitaciones deben ser superadas si quien investiga quiere realmente hacer ciencia. Por lo contrario, desde la perspectiva adoptada, acuerdo con que

la investigación debe tener tanto un objetivo político como uno puramente de generación de conocimiento (...) La ciencia no debería mantenerse por fuera de la sociedad pero debería reconocer que está inextricablemente vinculada al orden social, y debería luchar para mejorar ese orden social (Green y Thorogood, 2009: 18).

Entre las experiencias más enriquecedoras en este proceso de investigación he explorado el debate sobre la existencia o no de un método y/o metodología feminista a partir de los trabajos de Sandra Harding y Marjorie DeVault, a las que referiré a continuación.

Comienzo ubicando a la investigación feminista dentro de la teoría crítica. La tradición crítica en la investigación social ha confrontado uno de los principios del positivismo, que la investigación científica debe permanecer libre de valores. Coloca

a los fenómenos sociales en su contexto histórico específico dentro de una estructura social predominante, poniendo en evidencia una lucha política contra estructuras sociales opresoras (Green y Thorogood, 2009). Dentro de la tradición crítica en las Ciencias Sociales encontramos algunas otras tradiciones, entre ellas la perspectiva feminista y la participativa, que tienen en común explicitar que la investigación debe tener un objetivo político además de uno puramente de generación de conocimiento.

Ahora bien, ¿cuál es la diferencia entre una investigación feminista y una metodología feminista en la investigación? Y además, ¿qué aporta de novedoso o particular una metodología feminista en comparación con otras dentro de la tradición crítica? DeVault sostiene que si bien podría decirse que hay un acuerdo sobre el hecho de que no existe un “método” feminista, ha encontrado sin embargo una literatura sustancial sobre “metodología feminista”. Realiza una revisión de este campo y sostiene que para entender la particularidad de los escritos feministas sobre metodología de la investigación es fundamental antes que nada referirse a la historia de los estudios feministas así como reconocer que ésta tiene sus raíces en el movimiento de mujeres.

En su recorrido por la historia del movimiento de mujeres y del feminismo de la segunda ola, que comienza en los sesentas, alcanza su punto más alto en los setentas y comienza a diferenciarse a partir de entonces, encuentra un método en el corazón del movimiento de mujeres: la sensibilización y toma de conciencia²⁰. De acuerdo a la autora, se trataba de un método empírico “que proporcionaba un modo sistemático de investigación que desafiaba el conocimiento recibido y permitía a las mujeres aprender unas de otras” (DeVault, 1999: 26).

Para DeVault la metodología feminista es un campo de investigación, al cual sus miembros no se acercan por estar de acuerdo con las respuestas sino por un compromiso compartido con las preguntas. La autora hace esta aclaración frente a la diversidad de concepciones y definiciones sobre el feminismo, aunque éstas comparten la responsabilidad frente a un movimiento que, lejos de ser homogéneo, es concebido como un discurso cambiante y en constante debate. Distingue la investigación feminista de una metodología feminista. Entiende a la primera como una categoría más amplia que incluye cualquier estudio empírico que incorpore o desarrolle ideas y perspectivas desde el feminismo, pudiendo hacer uso de métodos de

20 La autora utiliza el término “consciousness raising” que yo traduzco aquí como sensibilización y toma de conciencia.

investigación estándar. Reserva sin embargo el término metodología feminista para hacer referencia a una discusión metodológica explícita que emerge de la crítica feminista. Para comprender mejor esta diferencia, recurre a la distinción que hace Sandra Harding entre métodos (herramientas para la investigación), metodología (teorizar acerca de la práctica de investigación, analizar cómo debería proceder la investigación) y epistemología (el estudio de qué conocimiento podemos construir y cómo se vincula el investigador con lo que estudia). Para Harding, la mayoría de las investigadoras feministas han modificado, más que inventado, los métodos de investigación, y han escrito mucho sobre epistemología y sobre la práctica de investigación, y es ahí donde ubica a la metodología feminista (DeVault, 1999).

La autora argumenta que el volumen de lo que se ha escrito sobre metodología feminista sugiere la existencia de alguna diferencia al respecto de la práctica estándar, a pesar de lo irrelevante que pueda parecer dicha diferencia para quienes la miran desde afuera, y que en el centro de una metodología feminista encontramos una crítica al “aparato de la producción de conocimiento como uno que ha construido y sostenido la opresión de las mujeres” (DeVault, 1999). A partir de ello, sugiere una serie de criterios para una práctica de investigación distinta, es decir, para el esbozo de una metodología feminista.

Un primer criterio sería llevar a cabo un trabajo de excavación, dando un giro al enfoque de la práctica estándar sobre las preocupaciones de los hombres y revelar en su lugar las perspectivas de todas las mujeres, buscando visibilizar “qué ha sido ignorado, censurado, suprimido, y revelar tanto la diversidad de las vidas reales de las mujeres como los mecanismos ideológicos que han invisibilizado a tantas de esas vidas” (DeVault, 1999: 30). DeVault pone énfasis en el “todas” argumentando que el compromiso con la excavación y la inclusión por parte de investigadoras feministas las hace responsables por considerar la diversidad de experiencias de las mujeres. Se trata de un desafío que resulta de las críticas que han recibido feministas occidentales y Euro-estadounidenses al presentar investigaciones sobre la vida de grupos particulares de mujeres falsamente universalizadas, por lo cual el trabajo metodológico feminista suele esforzarse por ir más allá de análisis incompletos y limitados. Harding (1987) comparte el objetivo de transformar las Ciencias Sociales corrigiendo el androcentrismo en los estudios tradicionales y a la vez critica la estrategia ya mencionada de sumar o añadir a las mujeres, debido a que cuando el énfasis se coloca en las contribuciones femeninas al mundo de los hombres “nos

ofrece análisis parciales y distorsionados del género y de las actividades sociales de las mujeres” (Harding, 1987). Muchos de los problemas o fenómenos que resultan de importancia para una perspectiva masculina pueden no serlo para las mujeres, y a su vez

las mujeres experimentan muchos fenómenos que desde su perspectiva requieren sin duda de explicación (...) los desafíos del feminismo revelan que las preguntas que se formulan -y, sobre todo, las que nunca se formulan- determinan a tal punto la pertinencia y precisión de nuestra imagen global de los hechos como cualquiera de las respuestas que podamos encontrar (Harding, 1987)

Así, el trabajo de excavación al que refiere DeVault cuestiona las serias limitaciones en los análisis basados en una lectura universal de la mujer, crítica que ya ha sido presentada en este capítulo y que han recibido varias feministas occidentales, europeas y estadounidenses, blancas y heterosexuales. De acuerdo a Harding, debe considerarse a ‘las mujeres’ en plural, ya que “no existe ‘la mujer’ universal, como tampoco ‘la experiencia de la mujer’” (Harding, 1987: 14) ya que el género está atravesado por otras categorías, como clase, raza y cultura.

Un segundo criterio que menciona DeVault es buscar la manera de minimizar el control e incluso el daño en el proceso de investigación, preocupación que resulta del papel que ha tenido el conocimiento científico en mantener opresiones sistemáticas sobre las mujeres. Estas preocupaciones son compartidas por otras tradiciones en la investigación social, pero la particularidad en el discurso feminista es que no se trata únicamente de una preocupación por el bienestar de las mujeres sino además de las estrategias de investigación. En muchos casos suele recurrirse al trabajo de organizaciones de mujeres para desarrollar procedimientos inclusivos y estructuras menos jerárquicas en las relaciones de investigación (DeVault, 1999). Harding propone no estancarse en la definición del “objeto de estudio” en cuanto a su clase, género, raza, cultura, sino en su lugar que la propia investigadora o el investigador se coloque en el mismo plano crítico que el objeto explícito de estudio. Asimismo, aclara:

esto no significa que la primera parte de un informe de investigación deba dedicarse al examen de conciencia. Más bien (...) explicitar el género, la raza, la clase y los rasgos culturales del investigador y, si es posible, la manera como ella o él sospechan que todo eso haya influido en el proyecto de investigación - aunque, desde luego, los lectores sean libres de llegar a hipótesis contrarias respecto de la influencia del investigador o investigadora en su análisis. Así, la investigadora o el investigador se nos presentan no como la voz invisible y

anónima de la autoridad, sino como la de un individuo real, histórico, con deseos e intereses particulares y específicos. (Harding, 1998)

Finalmente, un tercer criterio para una metodología feminista sería llevar a cabo investigación útil para las mujeres, orientada a la acción y al cambio social que beneficie a las mujeres. Se trataría de un criterio demasiado amplio, implícito en prácticamente todas las discusiones sobre metodología feminista, y que podría darse a partir de la inserción de nuevos temas a una disciplina, la generación de conciencia (o sensibilización) entre las o los participantes de una investigación, la producción de información en apoyo a la acción política o que influya en la elaboración de políticas públicas, entre otras posibilidades. Esta preocupación por el cambio no es exclusiva de la metodología feminista, sino que es compartida por investigadoras/es de otras tradiciones críticas, con la particularidad en este caso que adquiere centralidad “el cambio en las vidas de las mujeres o en los sistemas de organización social que controlan a las mujeres.” (DeVault, 1999: 31) Otras tradiciones críticas como la metodología participativa en la investigación se diferenciarían de una metodología feminista en la medida en que pueden pasar por alto la desigualdad en el acceso a ciertos recursos o beneficios, en la participación, reproduciendo y legitimando la exclusión de las mujeres.

Existe una importante dificultad en evaluar cuándo o en qué medida la metodología feminista en una investigación ha cumplido o no con su objetivo implícito de cambio. Según la autora, “el cambio” ha funcionado como una especie de eslogan al escribir sobre metodología feminista pero se ha escrito poco al respecto. No se ha profundizado lo suficiente en las propias teorías implícitas del cambio social.

En síntesis, estos criterios para una metodología feminista ofrecen una posible alternativa a “los procedimientos distanciados, distorsionantes y desapasionadamente objetivos de gran parte de la investigación social” (DeVault, 1999: 32). DeVault concluye que su objetivo ha sido comprobar la existencia de una metodología feminista sin otorgarle una definición fija, y en su lugar sugerir que se trata de un discurso de carácter provisorio y acumulativo, unificado por el compromiso con tratar problemas particulares en la práctica estándar de la investigación social y por una historia común de aprendizaje a través del activismo.

El componente de acción y la ética en la investigación

Desde el inicio de la maestría, había pensado a la tesis, requisito de graduación, como una oportunidad de construcción colectiva, en co-labor de un problema de investigación. Sin embargo, debido a una serie de factores como la falta de apoyo institucional en materia de recursos (económicos principalmente, pero también la exigencia de tiempos que muchas veces no concuerdan con los procesos necesarios para emprender un trabajo participativo), sólo me he acercado a una primera contribución dentro de un proceso de largo alcance.

A partir de una revisión bibliográfica sobre metodología colaborativa (o de co-labor) de la investigación, Investigación-Acción, Investigación-Acción-Participativa, investigación activista, e investigación basada en la comunidad,²¹ es posible recoger algunos puntos compartidos por las propuestas. Estos son: distanciamiento del positivismo y/o de la investigación tradicional en las Ciencias Sociales; la inclusión de las y los participantes en el proceso de investigación, aunque el grado de participación y colaboración varía de autor/a a autor/a y variará en función de las posibilidades y dificultades que se vayan presentando en el transcurso de la investigación; una mirada puesta en la ética y las dinámicas de poder en el proceso de la investigación (desde su diseño, hasta la selección e incluso la aplicación de los métodos, y el posterior análisis) y finalmente el objetivo explícito de impacto positivo que podría lograrse durante el proceso mismo de investigación, con sus resultados, o ambos. Este último punto es sobre el que he podido focalizarme, buscando de manera colectiva (re)conocer las prácticas discriminatorias al interior de los sindicatos rurales, no ajenas al movimiento sindical e identificar estrategias de acción para su transformación.

El componente de “acción” en la metodología de investigación-acción propone visibilizar la cuestión del poder en la investigación. El reconocimiento de una relación de poder en el proceso de investigación es en sí un paso importante, al distanciarse de las investigaciones que no mencionan ni examinan las relaciones de poder entre investigador/a e investigada/o (Stoecker, 2008: 51). Las diferencias de poder en el microcosmos del escenario de investigación son un reflejo de las diferencias estructurales de poder en lo amplio de la sociedad donde las universidades y quienes están afiliados a éstas (investigadores, docentes, estudiantes) generalmente poseen

21 Revisión en ensayo no publicado de la doctorante Dana Hill

una mayor cuota de poder que quienes viven en los barrios, pueblos o comunidades más empobrecidas, miembros de grupos raciales/étnicos discriminados, sobre quienes generalmente se ha conducido la investigación. Pero ¿qué hacer una vez que las diferencias de poder han sido reconocidas, discutidas, y se ha escrito sobre ellas? cuando el objetivo es investigar de una manera más ética.

Una de las propuestas sería utilizar el proyecto de investigación como una herramienta para producir conocimiento que contribuirá a un cambio en esas estructuras asimétricas (de género, étnica, de clase, etc). Podría optarse por buscar generar conocimiento que ayudará a los objetivos de una organización, por ejemplo. Podría optarse por “empoderar” a los miembros de una organización, de un colectivo, un barrio, a través de su participación en el proceso de investigación. O bien podría optarse por investigar sobre y exponer las estructuras de poder y dominación en la sociedad. A la primera tarea aspiro a partir de esta investigación y me dedico en el transcurso de la misma a la tarea de contribuir a la exposición de estructuras de poder y de dominación en la sociedad uruguaya.

Métodos cualitativos para esta investigación: de la teoría a la práctica

Esta investigación se basa en métodos cualitativos. No se trata sin embargo de un rechazo a los métodos cuantitativos, ya que una parte importante de esta tesis recurre a fuentes secundarias con datos estadísticos ya sea para “contabilizar” a las mujeres de las que poco se ha escrito, o porque permiten ampliar la mirada a las situaciones concretas de las y los entrevistados, y para sostener en algunas ocasiones que la perspectiva de género adoptada muestra una discriminación en la sociedad en su conjunto y los testimonios recogidos no son casos puntuales, aislados, excepciones.

Esta aclaración responde a una discusión recurrente con la que me he encontrado en este proceso de búsqueda de una metodología feminista, en torno a la co-existencia o exclusividad de métodos cuantitativos y/o cualitativos de la investigación. Contrario a la falsa polarización y dicotomía entre la elección de uno u otro método, varias investigadoras han argumentado a favor del uso de todas las herramientas de investigación disponibles en las Ciencias Sociales, dado que lo fundamental no es “el método” escogido sino dedicar atención a la manera en que se aplican las herramientas y la relación entre colaboradoras/es en la investigación (Harding, 1998 y Baylina Ferré, 2004).

La crítica a los métodos cuantitativos se fundamenta en una crítica al positivismo, a sus principios de neutralidad y objetividad:

los principios teóricos y la práctica del feminismo conciben la ciencia como una actividad no neutral, y por lo tanto, comprometida con el cambio de la realidad que estudia; y tiene por objetivo construir el conocimiento a partir de la experiencia subjetiva, rechazando la pretendida objetividad de la ciencia y la separación entre sujeto y objeto de investigación. (Baylina, Ferré 2004: 17-18)

Desde esta postura se argumenta además que en el uso de métodos cuantitativos ha predominado una selección sexista y elitista de temas de investigación, una tendencia a la selección sesgada de sujetos de investigación (varones), una tendencia al desarrollo de una relación explotadora entre investigador(a) y sujeto. Se critica además la naturaleza simplista y superficial de los datos cuantitativos y la sobre-generalización de los hallazgos que incluso puede resultar en la aplicación sobre mujeres probada sobre los varones (Epstein y Stewart, en Jaggar, 2008).

Sin embargo, debe mencionarse que el reconocimiento de la importancia del “género” en las investigaciones tiene su raíz en la observación de una serie de injusticias cometidas durante la aplicación del método y el análisis cuantitativo. Los estudios que “contaban a las mujeres” fueron muy importantes y han demostrado el valor de los métodos cuantitativos al hacer visible lo invisible. A favor del uso de métodos cuantitativos suele argumentarse que han mostrado “la incidencia de un particular fenómeno (medición) para ofrecer marcos más generales, para forzar la inclusión de un tema en la agenda política, para comprobar e invertir las prácticas androcéntricas y para que sirvan a objetivos feministas” (Baylina Ferré, 2004: 18).

A favor del uso de métodos cualitativos, suele resaltarse que “permiten valorar la subjetividad, la implicación personal, la sensibilidad a los fenómenos complejos y únicos, el conocimiento contextual, la perspectiva individual y la posibilidad de crear un intercambio de experiencias entre investigador e investigado” (Baylina Ferré, 2004: 18). Entre las herramientas en los métodos cualitativos de la investigación, encontramos a la entrevista en profundidad que

permite explorar las experiencias individuales, los valores, las ambiciones (...) tienen mucho potencial para detectar las experiencias subjetivas de los hombres y las mujeres acerca de su vida en el medio rural, sus sentimientos de pertenencia o exclusión a la comunidad rural, conocer a ‘otros’ rurales y sus geografías; o comprender cómo lo rural es cada vez más una construcción social y cultural asociada al tiempo y al espacio, y específica a los individuos y los grupos sociales (Baylina Ferré, 2004: 19)

Además, los grupos de discusión que “permiten explorar las experiencias colectivas, dan oportunidad para la discusión y la reflexión, y se reconocen como una técnica que facilita el empoderamiento de los participantes y que puede contribuir al cambio político y social.” (Baylina Ferré, 2004: 19) Se destacan además el testimonio personal de mujeres individuales a través de la etnografía y el análisis narrativo, desde las cuales, junto a otras ya mencionadas, se ha intentado avanzar en la “generación de conciencia” (De Vault, 1999).

Pero también existen problemas o riesgos asociados al uso de métodos cualitativos. Uno de ellos es una posible falta de rigurosidad científica en la sobre-generalización a partir de información que ha sido obtenida de pocos casos, o en el control de los métodos para validar la investigación. Además, cuando se trata de trabajos de investigación a pequeña escala se corre un riesgo mayor que mediante estudios cuantitativos de reproducir ciertos sesgos “al incluir sólo participantes que están relativamente disponibles para las/los investigadores” (De Vault, 199: 33) Una sugerencia frente a este riesgo es la de recurrir a métodos cuantitativos desde una mirada feminista para corregir sesgos de género y culturales en procedimientos de tipo estándar (DeVault, 1999). Otro problema que presentan los métodos cualitativos está relacionado con la ética en el comportamiento de la investigadora o investigador, como ya fue mencionado. Debe reconocerse que existen relaciones de poder que son inevitables entre investigador/a e investigado/a durante el proceso de investigación. Frente a ello debe buscarse la forma de atenuar sus efectos o aprovechar la oportunidad para convertir estas relaciones en relaciones más igualitarias (Baylina Ferré, 2004).

Resumiendo, DeVault sostiene que para algunas feministas las técnicas cuantitativas pueden cumplir bien con el objetivo de visibilizar a las mujeres e incluso algunas veces resultan más apropiadas y necesarias que el testimonio personal. Y por otro lado, los métodos cualitativos utilizados en formas no feministas pueden reproducir los mismos errores que en la investigación tradicional, es decir, invisibilizar a las mujeres. Investigaciones recientes argumentan que la perspectiva dicotómica “es demasiado simple y puede ser contraproducente, y los nuevos discursos han conducido al desarrollo de estrategias de investigación que reconocen la complementariedad de algunas técnicas cuantitativas y cualitativas” (Baylina Ferré, 2004). Para DeVault, lo que hace a un abordaje cualitativo o cuantitativo ‘feminista’, es su compromiso con la visibilización de las mujeres pero no se trata de generar

conocimiento únicamente sobre las mujeres, sino proveer una idea más completa y exacta de la sociedad al incluirlas (De Vault, 1999). Lo que importa no son los métodos en sí sino la metodología ya que “la adopción del método de investigación viene después de elegir la base teórica sólida que permita determinar qué, cómo y para qué se investiga” (Baylina Ferré, 2004: 18).

Para esta investigación me basé en métodos cualitativos, complementados por datos estadísticos de fuentes secundarias para demostrar que los hallazgos durante el trabajo de campo en base a entrevistas semi-estructuradas (en su mayoría) corresponden a “desigualdades en cifras” relevadas por el Instituto Nacional de las Mujeres del Ministerio de Desarrollo Social, el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo y algunas investigaciones cuantitativas como fuentes secundarias.

Comencé con una revisión bibliográfica de estudios sobre asalariados rurales y sindicatos rurales en Uruguay, muchas veces a partir de sugerencias de investigadores en el país, referentes en esta temática. Para el trabajo de campo me base principalmente en unas primeras entrevistas no estructuradas y el resto, en su mayoría, entrevistas semi-estructuradas en los departamentos de Salto y Paysandú y algunas también en Montevideo (que se extendió desde noviembre de 2012 hasta setiembre 2013, con visitas más extendidas al territorio en 3 instancias). Realicé un total de 27 entrevistas a trabajadoras y trabajadores asalariados en la citricultura y dirigentes sindicales (de los sindicatos rurales, de la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines y de la Secretaría de Género y Equidad del PIT CNT). De este total de 27 entrevistas, 4 son entrevistas grupales: una a trabajadoras que residen en el barrio La Tablada en el departamento de Salto, otra a un grupo de trabajadoras de Pueblo Gallinal, otra a un grupo de mujeres en Villa Constitución y una cuarta entrevista grupal a la dirigencia de uno de los sindicatos. De las 23 entrevistas individuales, 17 fueron realizadas a mujeres y el resto a hombres. La cantidad estuvo determinada por la llegada a un punto de saturación en la información recabada. La selección de entrevistadas y entrevistados respondieron en un principio al tipo de residencia (rural o urbana) afiliación y militancia a nivel sindical, tipo de tarea – cosecha o mantenimiento, y tipo de contrato –zafral o permanente/“por día”, como criterios de selección. Pero además, a las sugerencias de las propias personas entrevistadas sobre próximos actores con quienes conversar. Además, realicé 20 entrevistas a otros informantes, incluidas dos entrevistas a representantes del sector empresarial (de dos distintas empresas), dos entrevistas a negociadoras en los

consejos de salarios, tres entrevistas al Instituto de Empleo y Formación Profesional, y referentes locales (como el coordinador del Ministerio de Desarrollo Social en Paysandú, el representante de una Sociedad de fomento rural, médico y sicóloga rural, técnicos de organizaciones no gubernamentales en las ciudades, entre otros informantes con conocimiento sobre la situación en el territorio y/o a nivel sindical) en Pueblo Gallinal, Villa Constitución, y las ciudades de Paysandú y Salto. Mantuve además un cuaderno de campo para registrar observaciones durante las distintas visitas al territorio, como un ejercicio de memoria de conversaciones informales, durante reuniones, para registrar además instancias de acompañamiento a algunas trabajadoras y dirigentes en negociaciones en Montevideo, y para el registro de dos visitas al territorio de representantes de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT CNT. Finalmente, recurrí a dos grupos focales: uno en Paysandú con el grupo de mujeres del sindicato con el que me vinculé desde el inicio de esta tesis, y otro en Villa Constitución que si bien fue convocado a trabajadoras en el citrus, participaron otros actores locales. El corte temporal se centra principalmente en los últimos siete años, para observar los efectos de los cambios en la normativa legal y de ampliación de derechos en el mundo del trabajo rural. Sin embargo, para el estudio de la citricultura el corte se amplía ya que me baso en un estudio cuantitativo sobre el rubro y otras fuentes secundarias de más larga data. Como anexos, adjunto una primera lista de entrevistas con los seudónimos para referirme a trabajadoras y trabajadores rurales asalariados (Anexo I), y una segunda lista con otros informantes y referentes locales (Anexo II)

CAPÍTULO II.
AGROINDUSTRIA CITRÍCOLA EN URUGUAY A LA LUZ DE LAS
TRANSFORMACIONES AGRARIAS EN AMÉRICA LATINA.
CITRÍCOLA EN URUGUAY A LA LUZ DE LAS TRANSFORMACIONES
AGRARIAS EN AMÉRICA LATINA

Este capítulo tiene como primer objetivo situar al Uruguay en el marco de tendencias y cambios observados en el agro latinoamericano, evidenciando que Uruguay no ha sido ajeno a las tendencias y transformaciones observadas en la región siendo una de estas, y en la que me centraré, la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo rural vinculada a la expansión de los complejos agroindustriales. Me focalizo en la agroindustria de exportación citrícola y parto de un estudio de la década del noventa que analiza el impacto en términos de “desarrollo” y superación de la “pobreza” de los trabajadores rurales asalariados a partir de su inserción en el complejo agroindustrial. Actualizo algunos hallazgos a partir de las entrevistas para esta investigación y describo la manera en que el género incide en el trabajo precario teniendo en cuenta que las mujeres se insertan en un mercado de trabajo que las discrimina y que además constituye para muchas de ellas la única oportunidad de acceder a un empleo. Si bien el capítulo es fundamentalmente descriptivo, resulta necesario como marco y contexto para recurrir al género como categoría relacional y a la construcción de subjetividad de las sujetas.

Transformaciones y tendencias

Uruguay no es ajeno a las tendencias y transformaciones observadas en el mundo rural y específicamente agrario Latinoamericano. Una característica sin embargo le diferencia de la mayoría de los países en la región, su historia temprana de expansión de las relaciones asalariadas de producción y la inexistencia de un campesinado y un movimiento de resistencia a la expansión del capitalismo en el campo.

A mediados de los noventa, Cristóbal Kay (1995) describía una transformación drástica de la economía y la sociedad rural en América Latina a partir de la segunda mitad del Siglo XX a raíz de la creciente integración de la agricultura al régimen agroindustrial global de alimentos y a las políticas estatales que le acompañaban. Identificaba asimismo cambios profundos en la estructura agraria de los países latinoamericanos vinculados a:

procesos de reforma y contra-reforma agrarias, la mecanización, la agroindustrialización, los éxodos campesinos, la «casualización» de la fuerza

laboral rural, la capitalización y la semiproletarización o proletarización de la economía campesina, la colonización, y los nuevos adelantos en la agroexportación (Kay, Cristóbal, 1995: 61)

El autor dibujaba así un campo latinoamericano producto de una acelerada transformación capitalista, con cambios en la tenencia de la tierra resultado de las reformas y contrarreformas agrarias, y mercados laborales rurales re-estructurados a partir de la expansión de las agroindustrias y de la agricultura de exportación.

Para el caso de Uruguay, durante un período conocido como de agriculturización se había expandido la producción de oleaginosas, remolacha, caña de azúcar, fruticultura, vides, horticultura, como parte de un esfuerzo por alcanzar el autoabastecimiento, aunque manteniéndose predominantemente la ganadería de carne, lana y, aunque más recientemente, la lechería (Piñeiro 1998). La economía uruguaya tomó un nuevo rumbo a partir de la década del setenta, a raíz de un proceso de desregulación y desprotección del agro con impactos diferentes para los distintos subsectores. Para el caso de la agricultura, debido a que pocos rubros eran competitivos a nivel internacional, algunos desaparecieron o fueron restringidos, mientras otros crecieron ya que el Estado impulsó fuertemente la diversificación de la producción agropecuaria e industrial para la exportación: “mediante subvenciones, excepciones, créditos y otros mecanismos de ‘empuje’, tendió a reconstruir la matriz productiva” (Tubío, 2007: 2). Se expandieron las cadenas y complejos agroindustriales, integrando verticalmente el agro y la industria procesadora de materias primas de manera que para mediados de los ochenta, se estimaba que el 83% del valor de la producción agropecuaria se vendía a la industria para su transformación, desarrollándose fuertemente “la industria forestal, los molinos arroceros, las plantas de industrialización láctea, las cervecerías, las procesadoras avícolas y las plantas de procesamiento y empaquetado de frutas (en especial cítricos)” (Piñeiro, 1998: 11) Al igual que sucedió en otros países en la región, las exportaciones que adquirieron importancia fueron las no tradicionales. Las exportaciones de carne y lana pasaron a representar tan sólo el 35% del total de exportaciones en 1980 (cuando históricamente habían representado entre el 60% y el 80%), mientras que las exportaciones no tradicionales llegaron a representar el 70% del total exportado entre los años 1994 y 1996 (Piñeiro, 1998).

En cuanto a las tendencias observadas en el campo latinoamericano y para el caso de Uruguay, que han acompañado a esta transformación capitalista, Kay

destacaba cuatro principales cambios en la composición de la fuerza de trabajo rural: el incremento de la mano de obra asalariada, el incremento del empleo temporal y estacional, la urbanización y la feminización de la fuerza de trabajo rural. Un estudio más reciente, publicado en 2012 por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura (IICA) analiza las transformaciones y tendencias observadas en la región vinculadas al funcionamiento de la economía global durante los últimos veinte años. El informe coincide casi exactamente con el análisis de Kay dos décadas atrás, lo que sugiere que estas transformaciones han continuado y en algunos casos acelerado. Dicho informe identifica cuatro transformaciones significativas en el mercado de trabajo rural: la caída del empleo por cuenta propia y el incremento del empleo asalariado, la reducción en el peso del empleo agrícola, el aumento de la residencia urbana de asalariados, y el incremento en el empleo de las mujeres sobre todo en actividades no agrícolas (CEPAL, FAO, IICA, 2012).

En cuanto a la tendencia al aumento de la mano de obra asalariada, hacia 1973 era visible el alto grado de proletarización del campesinado latinoamericano, llegando a un 30 o 40% de población agrícola económicamente activa como mano de obra asalariada, y en algunos casos llegando a sobrepasar el 50% (Kay, 1995). En el caso de Uruguay observamos que entre las principales categorías del sector agroindustrial: trabajadores por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados o productores familiares, patrones, y asalariados rurales, se observaba a fines de los noventa que esta última era la más numerosa (Piñeiro, 1998). Uruguay es posiblemente uno de los países en la región donde las relaciones capitalistas en el agro se han extendido desde épocas más tempranas y de manera más amplia, y se trata de un proceso en continua expansión.

De acuerdo a Piñeiro, estos datos visibilizan la extensión de las relaciones capitalistas en el agro, con un incremento en la categoría de patrones, la desaparición de cerca de 9.000 trabajadores por cuenta propia (el 20% de la categoría), una reducción de alrededor de 1.000 trabajadores familiares no remunerados (el 11% de la categoría). La descomposición de la categoría de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados estaría vinculada a la disminución de las explotaciones de menos de 100 hectáreas (explotación considerada de tipo familiar en Uruguay). Se han identificado dos posibles explicaciones detrás de la disminución de

estas dos últimas categorías: algunos productores familiares habrían logrado acumular riqueza y transformarse en pequeños empleadores; y la categoría de empleadores habría crecido a medida que desaparecieron los productores familiares, con sus tierras siendo compradas por el capital extra-agrario: industrial o de servicios, y que utilizaría trabajo asalariado (Piñeiro, 1998). El Cuadro No 1, elaborado a partir de los Censos Nacionales de Población y Vivienda de los años 1985 y 1996, muestra el cambio producido en la PEA en este período (que incluye trabajadores del agro y pescadores) por categoría de ocupación.

Cuadro No 1: Población Económicamente Activa (trabajadores del agro y pescadores) por categoría de la ocupación. Total Uruguay.

	Trabajadores del Agro y Pescadores			
	1985		1996	
		en %		en %
Patrón	14.617	8,8	18.742	13,1
Trabaj. Cuenta prop.	46.157	27,8	37.496	26,1
Emp.y obrero publ.	2.361	1,4	2.567	1,8
Emp. Y obrero priv.	88.829	53,6	68.045	47,5
Trabaj. fliar. No rem.	12.607	7,6	11.228	7,8
Miembro coop. prod.	578	0,5	630	0,4
Otros e ignorado	604	0,4	4.671	3,2
Total	165.753	100	143.379	100

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda respectivos.

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda respectivos (Piñeiro, 1998: 12).

Llama la atención, en el marco de un proceso de proletarización continua, la disminución en el período intercensal de casi 21.000 trabajadores asalariados privados (que representa una disminución del 23% en la categoría). El autor explica que la disminución de la principal fuerza de trabajo del agro y la pesca debe leerse en el contexto de expansión de las relaciones salariales en el agro. Puede deberse al subregistro de los trabajadores zafrales en el Censo Agropecuario, dado que éste se lleva a cabo en invierno, cuando la actividad agropecuaria es baja. Al analizar los Censos Agropecuarios de 1970 y 1990, el autor nota estabilidad en el número de trabajadores asalariados y no una disminución (Piñeiro, 1998)

En 1970, 57.407 y en 1990 56.193 personas en la categoría ‘trabajadores permanentes remunerados’. Es decir que registran entre once y treinta y dos mil trabajadores asalariados rurales menos que el Censo de Población. A diferencia del Censo de Población registra una estabilidad en los trabajadores asalariados antes que una disminución. Paralelamente esta disminución se produce mientras el Valor Bruto de la Producción del sector agropecuario experimenta un lento crecimiento: del 2,6 % entre 1986 y 1995 (Piñeiro, 1998: 13)

Según el autor, podría deberse además a los cambios tecnológicos que tienden a ahorrar mano de obra y al lento crecimiento del sector agropecuario.

En la difusión reciente de los primeros resultados de un estudio más amplio aún no publicado, Cardeillac y Juncal (2013) delimitan al grupo objeto de estudio, los trabajadores rurales, definiéndoles de acuerdo a la tarea que realizan, agropecuaria y para la obtención de un salario, en lugar de basarse en su residencia en el medio rural dado que ello no incluiría a un gran porcentaje de trabajadores que residen en las ciudades o centros poblados. A partir de esta delimitación,

es posible estimar su número en unas 88.184 personas, según los datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2011 del INE. Ahora bien, los asalariados de la ganadería conforman casi la mitad del total de asalariados del sector y superan los 40.000. Sin embargo, durante los últimos años se ha destacado el fuerte crecimiento del número de asalariados en dos actividades: fruticultura y forestación. En 2011 los asalariados en estos rubros eran 13.600 y 9.500, respectivamente (Cardeillac y Juncal, 2013)

Vinculado al incremento de la mano de obra asalariada, se observa en la región un incremento en la proporción de trabajo temporal y estacional, con una disminución importante de los asalariados permanentes. Ello estaría vinculado a la expansión de las agroindustrias exportadoras de productos de estación, no tradicionales, que necesitan abundante mano de obra solamente durante algunos meses del año. El trabajo permanente en las actividades agropecuarias suele implicar tareas de administración, como capataces, puesteros y peones de varias categorías, mientras que los trabajadores eventuales (o también llamados temporales) y estacionales (o zafrales) realizan tareas específicas durante períodos del año que demandan mayor cantidad de mano de obra.

A nivel regional se ha observado que al incremento del trabajo temporal y estacional en términos absolutos o al menos relativos le acompaña una mayor precarización de los asalariados rurales: “a los trabajadores temporales generalmente se les paga por unidad, y usualmente carecen de servicio social y de protección de empleo” (Kay, 1995: 70) dado que por definición el trabajo temporal es inestable, el desempleo es inherente al trabajo eventual. El salario que recibe un trabajador temporal suele ser un poco mayor en comparación con la retribución que recibe un trabajador permanente pero cuando se calculan los días en que el primero no está ocupado

el monto total de jornales cobrados al término del mes sea menor que el salario del peón permanente. Dicho de otra manera el jornal más alto es solo a efectos de compensar los días de paro. El trabajador eventual generalmente no recibe beneficios sociales, no computándose los días trabajados para el cálculo jubilatorio, ni recibe asignaciones familiares ni seguro por enfermedad. Las condiciones de trabajo también suelen ser peores que las del peón permanente (...) horarios más extensos (...) El reconocimiento de los derechos laborales es mucho más difícil. (...) No hay posibilidad ni interés de capacitarse en un trabajo que es inestable y que por lo tanto no ofrece la posibilidad de obtener mejores remuneraciones por medio de la especialización (Piñeiro, 1998: 16).

En el caso de Uruguay no es posible conocer con exactitud cuántos trabajadores son eventuales y cuánto ha sido el crecimiento de esta tendencia a partir de la información estadística disponible. Sin embargo, se conoce que “el 42% de las explotaciones agropecuarias contratan trabajadores eventuales en algún momento del año. Distintos estudios realizados sobre los nuevos rubros dinámicos muestran que (...) en la medida en que estos rubros están creciendo en extensión y productividad, también lo debería estar haciendo la proporción de trabajadores eventuales” (Piñeiro, 1998: 22) Una característica de esta fuerza de trabajo temporal que no comparte el caso de Uruguay en comparación con otros países en la región es que un porcentaje importante de estos trabajadores eventuales provienen de ciudades y localidades rurales cercanas a los campos agrícolas (Piñeiro 1998). Se conoce sin embargo a partir del Censo General Agropecuario del año 2000 la cantidad de jornales zafrales contratados por las explotaciones agropecuarias, lo que justifica la importancia de centrarse en este rubro productivo y en los trabajadores y trabajadoras temporales porque dentro de las explotaciones que demandan trabajo cíclico, se destaca la fruticultura, en segundo lugar luego de la ganadería:

Las explotaciones dedicadas a la fruticultura (incluidos los citrus) que siendo pocas explotaciones, demandan casi tantos jornales anuales como la ganadería, con lo cual resulta una demanda alta de jornales zafrales por explotación (319 jornales por año y por explotación) (...) los distintos rubros de producción del campo uruguayo demandan trabajadores cíclicamente de acuerdo a sus necesidades, pero con toda claridad los cinco rubros agrícolas más intensivos (frutas, huertas, vides, cereales e industriales y arroz) demandan el 60% de los jornales de trabajadores zafrales a pesar de que representan el solo 6% de la superficie explotada y el 16% de las explotaciones. Es alrededor de estos rubros productivos, y en los espacios geográficos restringidos y localizados que ellos ocupan, que se concentrará la demanda de trabajo zafral de la agricultura uruguaya (Piñeiro, 2008: 61).

Una tercera tendencia que se destaca en la composición de la fuerza de trabajo rural y que acompaña al incremento del empleo temporal o estacional, es la creciente urbanización de los trabajadores rurales, ya que un porcentaje importante reside en la

periferia de las ciudades o en pueblos rurales. La tendencia al incremento de la residencia urbana entre los empleados agrícolas constituye una transformación estructural en proceso en varios países:

Esa proporción se ha incrementado en 10 de los 12 países para los que se dispone de información comparable entre principios y finales de la década anterior, con los aumentos más importantes en Chile, Guatemala y la República Dominicana. Alrededor del año 2000, ese porcentaje ya era alto en Brasil y Chile (superior al 20%) y en Uruguay (superior al 40%). (CEPAL, FAO, IICA, 2012: 95)

A mediados del siglo XX se combinaron un fuerte proceso de industrialización sustitutiva de importaciones y un proceso de mecanización agraria que expulsó a un porcentaje importante de población rural, que juntos resultaron en la fuerte urbanización que caracteriza al país. La política agraria había facilitado una mayor concentración de la tierra y de los principales medios de producción, provocando la disminución de la población rural, que pasó de representar el 19% en 1963 a tan sólo el 9,2 % en 1996 y el 5,3% según el último Censo Nacional de Población y Vivienda en 2011 (Cuadro No 2) y un proceso de migración hacia los departamentos limítrofes con Argentina y Brasil en busca de menores costos de vida y oportunidades laborales.

Cuadro No 2: Evolución de la población rural en Uruguay

	Población rural	Porcentaje sobre el total de la población
1963	498.381	19,2
1975	474.073	17
1985	374.154	12,6
1996	291.686	9,2
2011	175.614	5,3

Fuente: en base a CNPV de los respectivos años (Vitelli y Borrás, 2013)

El fuerte proceso de migración rural-urbana es resultado entonces de la concentración de la base productiva en manos de pocos productores con dominio de los nuevos rubros de exportación, de la reducción de la demanda de trabajadores asalariados permanentes y el aumento de trabajadores zafrales que pueden tener residencia urbana, que sería a su vez resultado de los cambios tecnológicos (Piñeiro, 1998).

A partir del Cuadro No. 3 es posible evidenciar una disminución importante del total de los trabajadores con residencia rural, aunque lo contrario sucede en el caso

de las mujeres (dado que el número de mujeres que trabajan en el sector agropecuario y residen en el medio rural aumenta en el período intercensal).

Cuadro No 3: Uruguay. Población Económicamente Activa (Trabajadores del agro y pescadores) según área geográfica y sexo.

	1985						1996					
	homb.	%	mujer.	%	total	%	homb.	%	mujer.	%	total	%
urbano	46.883	30	2.541	23	49.424	30	46.671	38	5.724	29	52.395	37
rural	107.991	70	8.338	77	116.329	70	76.985	62	13.999	71	90.984	63
total	154.874	100	10.879	100	165.753	100	123.656	100	19.723	100	143.379	100

Fuente: Censos Nacionales de Población y Vivienda, respectivos, en Piñeiro, 1998: 18

Un dato que interesa destacar aquí, es que el proceso de urbanización parece ser mayor en la regiones y departamentos con mayor desarrollo agroindustrial, como sucede en el caso de los departamentos de Salto y Paysandú, donde esta proporción llegaba al 42% y a más del 50% en 1985, respectivamente.

A partir de datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) 2011 del INE, puede observarse que

la mayoría de los asalariados viven en el medio rural disperso (44%) o en localidades del interior, pero con población menor a 5.000 habitantes (15%). Sin embargo, hay un 37% de asalariados que viven en ciudades con más de 5.000 habitantes (siendo incluso ciudades capitales departamentales) (...) los cambios en la producción agropecuaria han modificado sustancialmente el perfil de los trabajadores del sector (...) la residencia en localidades mayores a 5.000 habitantes (incluyendo Montevideo) ha alcanzado niveles bastante significativos, llegando a ser prácticamente 70% en la forestación, 58% en la fruticultura y 50% en la agricultura (Cardeillac y Pérez, 2013).

En cuanto a la residencia de quienes trabajan en la cosecha, de acuerdo a la información obtenida en el estudio de Tubío y Riella, la mayoría residía en áreas urbanas, un 76.3%, mientras que tan sólo el 24% residía en áreas rurales, confirmando “la creciente urbanización de la fuerza de trabajo rural producida por el crecimiento de los rubros vinculados a los complejos agroindustriales y la fuerte pertenencia de poblaciones ubicadas en las zonas urbanas y periféricas de las ciudades aledañas a estos complejos” (Tubío, 2007: 11). A partir de esta observación es que las entrevistas para esta tesis recogieron testimonios de trabajadoras con residencia en las ciudades de Paysandú y Salto, así como de Pueblo Gallinal en el departamento de Paysandú, y los pueblos Villa Constitución y Belén en el departamento de Salto.

Por último, un cuarto cambio en la fuerza de trabajo rural que encontraba Kay, también vinculado al aumento del empleo temporal y estacional, es la creciente feminización de la mano de obra²²:

la rápida expansión de los nuevos cultivos de exportación (frutas, vegetales y flores) ha abierto nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. Las agroindustrias generalmente emplean mano de obra femenina porque consideran que *las mujeres están más disponibles, más dispuestas a trabajar en una base estacional*, que *aceptan salarios más bajos*, están *menos organizadas* y, según los patronos, son mejores trabajadores para las actividades que requieren un *manejo cuidadoso*. No obstante, cualquier empleo permanente tiende a ser propiedad exclusiva de los hombres (Kay, 1995: 71. Énfasis mío).

El informe de CEPAL, FAO e IICA coincide con esta observación y afirma que se trata de un incremento lento de la participación de la fuerza de trabajo femenina, y de una participación que continúa siendo comparativamente baja.

A lo largo de la década anterior, la participación de las mujeres en el total del empleo rural se incrementó en once países, con las ganancias más importantes en Chile, Costa Rica, República Dominicana y Panamá. El resto de los países se mantuvo sin cambios destacables (Brasil, Ecuador y México) o disminuyó levemente (Colombia y Perú). En la mayoría de los casos, la participación está por debajo de 40% (excepto en Bolivia y el Perú) y en muchos casos es inferior a 30% (Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Guatemala, Honduras y Panamá) (CEPAL, FAO, IICA, 2012: 94).

En su análisis de las tendencias regionales, observadas para el caso de Uruguay, Piñeiro concluía a fines de los noventa que “si bien las cinco tendencias generales se confirman, algunas como la feminización de la fuerza de trabajo rural (...) no parecen ir al paso de lo ocurrido en otros países” (Piñeiro, 1998: 22). A diferencia de otros países en la región, el informe publicado por la CEPAL, FAO y el IICA señala que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo rural es baja, al igual que sucedería en Chile y Costa Rica, y se concentra mayormente en actividades no agrícolas. Aunque, como en los países mesoamericanos, su participación en el mercado de trabajo estaría fuertemente vinculada a la agricultura, en el proceso de transformación agroindustrial: “La participación de las mujeres en el mercado de trabajo rural es baja (al igual que en Chile y Uruguay), pero se da mayoritariamente en actividades no agrícolas” (CEPAL, FAO, IICA, 2012: 100).

Esta imagen de un campo predominantemente masculino ha permanecido incuestionada por bastante tiempo. Sin embargo, en un estudio más reciente, el mismo autor (Piñeiro, 2011) afirma que al parecer Uruguay no sería la excepción en la región

22 Las oportunidades se expanden, ya que las mujeres rurales solían trabajar como jornaleras, ordeñadoras, empleadas domésticas, y durante las cosechas en haciendas de café, algodón y tabaco.

en cuanto a esta tendencia, ya que si bien en el rubro de la ganadería puede ser acertado hablar de un mundo predominantemente masculino, son cada vez más las mujeres que emplean su fuerza de trabajo en el agro. Basándose en un estudio realizado por Vitelli (2005), Piñeiro menciona que alrededor de un 30% de los asalariados rurales son mujeres y que en algunas tareas y subsectores, como en los viveros forestales y en la cosecha y procesamiento de algunas frutas, puede que sean mayoría (Piñeiro, 2011).

Al analizar la evolución de la población económicamente activa (PEA) en el agro y la pesca según sexo y según la categoría de ocupación (Cuadro No 4), en base a los Censos de Población y Vivienda de 1985 y 1996²³, llama la atención el aumento de 4 puntos porcentuales en la participación de mujeres en el empleo asalariado, en comparación con la disminución de 5 puntos porcentuales de los hombres. La presencia de mujeres en la categoría de trabajadores asalariados se duplica (de 2.398 pasa a 5.178 mujeres, pasa de ocupar el 22 al 26% dentro de la categoría), aunque representa una proporción menor en la PEA rural total, pasando de representar el 7% al 16% en el período considerado.

Cuadro No 4: Población Económicamente Activa (trabajadores del agro y pescadores) por categoría de la ocupación y desagregado por sexo.

	1985				1996			
	hombres		mujeres		hombres		mujeres	
		%		%		%		%
Patrones	13.398	8,6	1.219	11,2	15.976	12,9	2.766	14,0
Trabaj.Cta. Propia	43.096	27,8	3.061	28,1	32.674	26,4	4.822	24,5
Emp. Y Obrero Publ.	2.336	1,5	25	0,2	2.384	1,9	183	0,9
Emp. Y Obrero priv.	86.431	55,8	2.398	22,0	62.867	50,8	5.178	26,2
Trabaj. Fliar. No rem.	8.514	5,5	4.093	37,6	5.114	4,1	6.114	31,0
Miembro Coop. Prod.	533	0,3	45	0,4	510	0,4	120	0,6
Otros e ignorado	566	0,4	38	0,3	4.131	3,3	540	2,7
Total	154.874	100	10.879	100	123.656	100	19.723	100

Fuente: “Uruguay. Población Económicamente Activa (trabajadores del agro y pescadores) según categoría de la ocupación y sexo. Total del país a partir de Censos Nacionales de Población y Vivienda respectivos. (Piñeiro, 1998)

23 A partir de datos sobre la PEA (trabajadores del agro y pescadores) según categoría de la ocupación y desagregado por sexo. Total del país a partir de Censos Nacionales de Población y Vivienda respectivos (Piñeiro, 1998). No fue posible al momento de escribir esta tesis contar con los resultados procesados del Censo de Población y vivienda de 2011.

De acuerdo a Piñeiro, se debería a que las mujeres de las familias más pobres serían ingresarían al mercado laboral para aportar a los ingresos familiares, y al mismo tiempo ello estaría vinculado con el crecimiento de las agroindustrias de exportación de frutas y citrus, entre otras, que ofrecen oportunidades como trabajadoras zafrales. (Piñeiro, 1998)

El Cuadro No 5 (en anexos) en base a la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) de 2006 y las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) de 2007 al 2011, elaborado por Vitelli y Borrás (2013) da cuenta del porcentaje de ocupados según sexo y según categoría de ocupación, pudiendo observar una participación casi equitativa de mujeres y hombres dentro de la categoría asalariado.

Cuadro No 5: Categoría de ocupación principal de ocupados según sexo en la ruralidad

Categoría de ocupación principal de ocupados según sexo en la ruralidad				
	2006		2011	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Asalariado	61,0%	58,8%	56,5%	55,2%
Patrón	9,3%	4,4%	9,9%	7,0%
Cuenta propia	26,9%	22,4%	31,7%	29,1%
Miembro del hogar no remunerado	2,6%	13,7%	1,6%	8,6%
Otros	0,2%	0,7%	0,2%	0,2%

Fuente: Encuestas Continuas de Hogares 2006 2011

Fuente: en base a ENHA 2006 y ECHs 2007-2011 (Vitelli y Borrás, 2013: 29)

El estudio de Cardeillac y Juncal (2013), aún no publicado, en base a encuestas continuas de hogares nota que

más de 80% de los trabajadores del sector agropecuario son hombres, aunque hay diferencias muy marcadas según los rubros y el tipo de tareas. En las actividades de granja y fruticultura es en las que hay mayor participación relativa de mujeres: 30%, aproximadamente. En cambio, en la forestación y la agricultura la participación femenina es más baja y no supera el 10%, mientras que en la ganadería es 14%, aunque en este último caso las mujeres fundamentalmente desempeñan tareas de cocina y servicio doméstico (Juncal Pérez y Cardeillac, 2013).

Finalmente, si bien no profundizaré en la tendencia a la ocupación en empleo no agrícola, es pertinente señalar que muchas veces está vinculada a la agricultura, como se ve en el caso de la incorporación de las mujeres a la agroindustria, principalmente en las plantas de empaque. El informe menciona el caso de los países mesoamericanos, donde el empleo no agrícola estaría vinculado a la producción de cultivos no tradicionales de exportación “que incorporan un componente de

transformación en el medio rural (y cuyo empleo, por lo tanto, no se contempla en la agricultura); por ejemplo, el procesamiento de frutas tropicales y hortalizas” (CEPAL, FAO, IICA, 2012: 94). Para el caso de Uruguay, estas actividades han constituido una fuente importante de empleo para las mujeres (Dominzain, 2002; Ipsen, 2007).

Género y Agroindustria

Seguramente debido a la imagen de una fase industrial (“el packing”) altamente feminizada –que sigue siendo el caso- y una fase agrícola predominantemente masculina, en Uruguay los estudios sobre la agroindustria cítrica se centraron en describir las condiciones de trabajo de las mujeres en el sector de empaque (ver Dominzain, 2002; Ipsen, 2007). Esta tesis no se centra en la fase industrial, ya que sí se han encontrado estudios al respecto. Interesa señalar sin embargo, que las características de la agroindustria en cuanto a la división sexual del trabajo para el caso de la citricultura en Uruguay, no es ajena a las observaciones en la región. El estudio de caso de una de las empresas de empaque de cítricos en el que se basa la investigación de Annabel Ipsen (2007) responde a la escasez de datos estadísticos y estudios sobre la calidad de empleo en un complejo agroindustrial como el cítrico. Se trata de una comparación regional del empleo temporal de trabajadores y trabajadoras en los empaques exportadores de cítricos en Uruguay y Argentina, que examina desde una perspectiva de género las condiciones y prácticas laborales. En su estudio, Ipsen muestra que el incremento en la participación de las mujeres en el trabajo agrario asalariado está acompañado por una división de las tareas que

se apoya en los imaginarios sociales de género sobre la reproducción (en el hogar/sociedad), adaptándolos a la producción (en el lugar de trabajo) (...) tanto el acceso a los trabajos agroindustriales como la cualidad de los trabajos obtenidos, están estructurados a partir del género (Ipsen, 2010).

Nada se conoce sobre el trabajo asalariado de las mujeres en el primer eslabón de la cadena agroindustrial en Uruguay. Al igual que Lara Flores (1991) describiera la invisibilidad de las mujeres rurales en los estudios sobre proletariado rural en América Latina a principios de los noventa, en el caso uruguayo Piñeiro (2011) confirma que predomina una imagen masculinizada de los asalariados rurales en la cual pareciera que las mujeres no tienen cabida como trabajadoras asalariadas. A tal punto que el trabajo más reciente sobre empleo y condiciones de trabajo de temporeras agrícolas en el sur de la región (FAO, 2011) incluye los casos de Argentina, Brasil y Chile pero no así el de Uruguay. La única investigación a la que

he podido acceder recientemente se concentra en la calidad de empleo de las trabajadoras asalariadas en el sector forestación, específicamente en los viveros forestales (Vázquez, 2013).

En el trabajo de la FAO sobre temporeras agrícolas, los hallazgos en los estudios de caso ilustraron la estrecha relación entre la situación laboral de las mujeres y la pobreza rural, así como “las condiciones de precariedad existente en el trabajo temporal y la creciente participación de las mujeres en el mismo, tanto en la producción primaria como en su procesamiento.” (Soto Baquero y Klein, 2012: 7). Estos casos pautan la necesidad de indagar sobre la organización jerárquica en el espacio laboral, la división del trabajo según estereotipos de género, el acceso diferenciado a trabajos permanentes o zafrales, y a analizar cuáles son considerados como mano de obra calificada. A partir de este estudio surge además la necesidad de conocer la legislación pertinente al trabajo agrario en general, y en particular la existencia de reglamentaciones especiales para las trabajadoras. Intentaré revisar algunos de estos vacíos en los siguientes capítulos, aunque constituyen temas de investigación en sí mismo para tener en cuenta a futuro.

Para el caso de la citricultura, los datos estadísticos que podrían dar cuenta de la presencia de las mujeres en la composición de la fuerza de trabajo asalariada para la citricultura los encontramos en una investigación realizada por Tubío y Riella en 1997, y describen una muy baja participación de mujeres en las tareas agrícolas, un 7%, concentrándose más bien en el sector de empaque.

Es en base a este trabajo de Riella y Tubío (1997) sobre la citricultura que durante algunos años predominó la idea de que Uruguay no coincidía con “extendidas y arraigadas imágenes que nos dejan estudios hechos en otros países donde en rubros de exportación (frutas, hortalizas y flores) la feminización de la fuerza de trabajo parece ser importante” (Piñeiro, 1998: 21). Tubío (2007) explica que la división del trabajo en la agroindustria cítrica con la masculinización de la fase rural y la feminización de la fase industrial podría deberse a que las condiciones de trabajo en la cosecha implican la carga y el traslado de distancias importantes de entre 30 y 50 kilos, y por lo tanto dificultan la participación de la mujer. Según el autor, si bien se produjo una reducción en la carga de las mochilas con el fin de “incrementar la demanda de empleo hacia el sector, estos esfuerzos no llegaron a tener un impacto sostenido en el tiempo ya que el estudio muestra que las mujeres se han ido retirando

de la cosecha del citrus y a su vez aumentando su participación en el empaque.” (Tubío, 2007: 8-9)

Sin embargo, como vimos antes, para el caso de la fruticultura el trabajo de las mujeres en la fase agrícola se estima en alrededor de un 30%. Un trabajo aún no publicado basado en la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada de 2006 y las Encuestas Continuas de Hogares de 2007, 2008 y 2009 sobre asalariados agropecuarios²⁴ que trabajan en la fruticultura y según sexo, muestran un aumento en el porcentaje de la fuerza de trabajo femenina de aproximadamente 5 puntos porcentuales de 2006 a 2009, y una disminución de casi 4 puntos porcentuales para el caso de los hombres.²⁵

Cuadro No 6: Asalariados agropecuarios en la fruticultura según sexo

	2006		2007		2008		2009	
	Otras tareas	Agropecuario						
Hombre	58,5%	82,6%	59,0%	80,4%	62,5%	78,2%	63,8%	78,0%
Mujer	41,5%	17,4%	41,0%	19,6%	37,5%	21,8%	36,2%	22,0%

Fuente: elaborado por Juncal, 2013, en base a ENHA de 2006 y la ECH de 2007-2009

Además, durante el trabajo de campo registré una participación en las tareas agrícolas, de cosecha y mantenimiento por parte de hombres y mujeres, bastante equitativa. Puede confirmarse entonces no sólo un incremento en la participación de la fuerza de trabajo femenina en la fase agrícola, sino que incluso son mayoría los casos en que las mujeres que tuvieron experiencia trabajando en ambos sectores, manifestaron una preferencia por el trabajo rural en lugar del trabajo en la fase industrial. Si bien el trabajo es más esforzado, argumentan estas trabajadoras con experiencia en distintas empresas, en realidad ganan mejor y además es menor la presión por la productividad:

24 En base a una revisión bibliográfica respecto de la conceptualización de trabajadores rurales, asalariados rurales y asalariados agropecuarios, el estudio de Cardeillac y Juncal (2013) deciden referirse a “asalariados agropecuarios” en la medida que “congenia la condición de actividad (asalariado) con la tareas que conforman el núcleo de la actividad (agropecuaria)”. Así, esta definición abarca a “aquellos trabajadores asalariados que realizan sus tareas a cambio de un salario (relación de dependencia; que desarrollan actividades en establecimientos de la rama I (a excepción de la caza y pesca); que tienen tareas relativas a la actividad agropecuaria y sin tener algún tipo de control sobre la mano de obra o capital” (Cardeillac y Juncal, 2013).

25 Debe tenerse en cuenta que los datos se basan en 949 casos encuestados para la ENHA en 2006 y alrededor de 500 para las ECH 2007-2009, de un total de 7484 asalariados en la fruticultura para la primera, y de alrededor de 10.000 para las ECH de 2006-2009 (Juncal, 2013)

en el packing vas a trabajar por hora y a veces hay para empacar naranja dos horas. Vas y ganás dos horas. Y si vas a la chacra, cuando teníamos el jornal, ya subiendo el ómnibus ya tenías tu jornal, ibas y arrancabas un bolso de naranja cuando el tiempo no te dejaba y ya ibas ganando. Estabas más horas y las ganabas. Y ahí en el packing no. Trabajabas tres horas y a veces en una quincena ganabas 1.900 pesos. Y en la chacra trabajando bien, ganás 1.900 si trabajás dos días. (Lía, entrevista, 22.04.2013)

En el packing, vos tenés que hacer y hacer las cajas que te piden. Si no hacés el rendimiento, vas para afuera. Era en mi caso cuando recién empecé. No rendía lo que ellos querían. Me sacaban antes y me tomaban tarde. Y después me sacaron temprano. También eso era la otra. Me tomaban tarde y me sacaban, poquitos meses, 2 meses, 3 meses cuando mucho. (Flavia, entrevista, 01.06.2013)

Además, el trato que describen es de un hostigamiento constante y condiciones deplorables:

Y el trato horrible en el packing, una represión de la patronal hacia los trabajadores horrible. No podés conversar. Habían puesto cámaras en los baños, para ver cuántas veces ibas al baño. Todo horrible. Y en la chacra no. No porque el sindicato no permite eso (Lía, entrevista, 22.04.2013)

Estás encerrada todo el tiempo, el ruido de las máquinas aturdiéndote todo el tiempo. Las encargadas están siempre encima de tuyo. Tenés el control del baño. Tenés que pedir permiso para ir a tomar agua. Capaz uno, capaz si yo hubiese trabajado siempre en el packing me hubiese quedado siempre en el packing, si no hubiese conocido la chacra (...) conocí la chacra y me gustó más la chacra, porque no me aturdián las máquinas porque era sólo el ruido del tractor (Flavia, entrevista, 01.06.2013)

Si bien las mujeres entrevistadas coinciden en preferir el trabajo rural en lugar del packing, las empresas se basan en fundamentos biologicistas para mantener una división del trabajo en función del sexo, es decir, de acuerdo a las concepciones de género predominantes sobre cuáles tareas son femeninas y cuáles masculinas. Desde la perspectiva empresarial, la división del trabajo en la agroindustria del citrus asigna a las mujeres tareas relacionadas con el cuidado y la delicadeza. Las tareas que les son adjudicadas son principalmente de limpieza, selección y embalaje de citrus para la exportación. El trabajo cuidadoso de las mujeres en la selección de la fruta sería la explicación detrás de un mayor porcentaje de mujeres en las tareas de industrialización. Además, argumentan, porque tienden a ser más cumplidoras, más responsables, y la deserción femenina es prácticamente nula (Dominzain, 2003).

Una vez observadas estas tendencias y vinculadas a la expansión agroindustrial de exportación, convendría indagar si se ha redistribuido la riqueza generada, qué beneficios ha traído a la clase social en cuestión, y a qué tipo de empleo

nos referimos cuando hablamos de ‘oportunidades para las mujeres. Para ello, en la siguiente sección recojo las “recetas” de agencias internacionales para el desarrollo, y analizo la relación entre el crecimiento del sector agropecuario y la reducción (o no) de la pobreza, prestando particular atención a los impactos sobre las mujeres dado que suele argumentarse que la expansión de la agroindustria y cultivos no tradicionales de exportación ha significado una “oportunidad” para las mujeres en tanto les permite generar un ingreso propio.

Una vez observadas estas tendencias y vinculadas a la expansión agroindustrial de exportación, convendría indagar si se ha redistribuido la riqueza generada, qué beneficios ha traído a la clase social en cuestión, y a qué tipo de empleo nos referimos cuando hablamos de ‘oportunidades para las mujeres. Para ello, en la siguiente sección recojo las “recetas” de agencias internacionales para el desarrollo, y analizo la relación entre el crecimiento del sector agropecuario y la reducción (o no) de la pobreza, prestando particular atención a los impactos sobre las mujeres dado que suele argumentarse que la expansión de la agroindustria y cultivos no tradicionales de exportación ha significado una “oportunidad” para las mujeres en tanto les permite generar un ingreso propio.

La receta: economía global, sector agropecuario, políticas públicas

Agencias internacionales ocupadas en el desarrollo de los sectores más pobres de Latinoamérica sostienen que la reducción de la pobreza rural estaría vinculada al desempeño de la economía global, y otorgan además un papel importante a las políticas públicas. Pero al analizar el caso de la citricultura, de gran importancia dentro del sector agroindustrial y agro-exportador en Uruguay, notamos que estas observaciones generales no coinciden sino que, por lo contrario, muestra que a pesar del buen desempeño de este rubro, la pobreza ha persistido junto a una precarización más severa para el caso de las mujeres dentro de una clase social explotada.

El estudio sobre políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina llevado a cabo por la FAO, CEPAL y OIT concluye que crecimiento económico no necesariamente implica una superación importante de la pobreza y tampoco que la creación de empleo implique que se tratará de empleo decente (Soto Baquero y Klein, 2012: 8).

Si bien el sector agrícola en la región experimentó un ritmo de crecimiento dinámico a mediados de 2000, la reducción de la pobreza rural no fue significativa.

Los niveles de pobreza e indigencia en las áreas rurales de la región se han mantenido elevados y la tasa de pobreza disminuyó solo del 60 al 53% en el período comprendido entre los años 1980 y 2010, a pesar del crecimiento agroexportador y el auge de la agricultura. (Soto Baquero y Klein, 2012: 7)

Además, en el sector agropecuario persiste un déficit en la creación de empleo decente, “por lo que siguen predominando los trabajos informales, con bajas remuneraciones, sin acceso a protección social, y sin respeto pleno de los derechos laborales.” (Soto Baquero y Klein, 2012: 7) Según este estudio, si bien hubo mejoras en materia de ingresos que tuvieron su efecto en la disminución de los índices de pobreza rural, éstas no estuvieron vinculadas al mercado laboral sino “a un aumento en el número de ocupados por hogar y a los subsidios que se distribuyeron a través de políticas sociales implementadas por diversos gobiernos de la región. De hecho, los ingresos laborales, con pocas excepciones, se estancaron o, incluso, disminuyeron.” (Soto Baquero y Klein, 2012: 7)

Según el estudio de la CEPAL, FAO y OIT, Uruguay muestra una evolución positiva de los indicadores de pobreza rural y empleo aunque con algunos temas sobre los que recomiendan avanzar: el empleo decente en el ámbito agropecuario y rural y una reducción sustentable de la pobreza. (Soto Baquero y Klein, 2012) Una perspectiva distinta a la lectura de estas agencias sobre el caso de Uruguay en relación al crecimiento del sector agropecuario y la reducción de la pobreza rural, sostiene que en Uruguay el boom en el sector agrícola, producto del aumento de la demanda desde mercados externos y el incremento de los precios de los alimentos, no ha representado una mejora equivalente para los trabajadores del campo, en sus condiciones laborales y calidad de vida. Desde la perspectiva del sector sindical y de algunos investigadores en Uruguay, el reparto de los beneficios del boom agrícola es notoriamente desigual: “aunque se han ampliado nominalmente los derechos e incluso hay nuevas leyes que pueden representar cambios notables, el del peón rural²⁶ sigue siendo un sector postergado y precario” (Revista Agrópolis, 2012: 8) Se trataría de uno de los sectores más débiles, castigados e invisibilizados de la sociedad. La diferencia entre esta crítica y la lectura que hacen agencias y organismos internacionales de una mejora en las condiciones de este sector (FAO, CEPAL, IICA), vinculando su crecimiento con la reducción de la pobreza, puede deberse a que “cuando la problemática se observa

²⁶ permanentes o asalariados que residen en el campo o en los pueblos aledaños, como a los temporarios, también llamados jornaleros, que son requeridos de manera discontinua y suelen vivir en los centros urbanos” (Revista Agrópolis, 2012: 8)

desde el punto de vista sindical, las estadísticas toman cuerpo y se ilustran en los casos concretos de las vidas involucradas en procesos recurrentes de dominación.” (Revista Agrópolis, 2012: 9)

Piñeiro (2011) sostiene que una parte considerable de los asalariados agropecuarios trabajan en condiciones de precariedad, y explica que “tanto los salarios como las condiciones de trabajo predominantes en el medio rural contribuían a crear esta situación.” (Piñeiro, 2011) Según el autor, no menos del 40% de los trabajadores asalariados agropecuarios se encuentran en una situación de precariedad y los mayores índices de precariedad se hallan entre los trabajadores estacionales con residencia en pequeños pueblos del interior rural.

Frente a ello, Piñeiro se pregunta, más allá de tratarse de una cuestión humanitaria, habría que preguntarse “¿cuánta de la riqueza que está generando el agro en los últimos años (creciendo el producto bruto agropecuario al 7%) está siendo redistribuida hacia los trabajadores rurales?” (Piñeiro, 2011)

El complejo agroindustrial citrícola

Los resultados del estudio empírico de Tubío y Riella a mediados de los noventa sobre el complejo agroindustrial de exportación de citrus en Uruguay, que incluye tanto al sector cosecha como el industrial de las empresas más importantes en el rubro, cuestiona los beneficios que se esperaba resultarían de la modernización agraria o agroindustrial para las sociedades rurales y urbanas regionales, vinculadas a estos complejos. Por lo contrario, se ubicaría así al Uruguay entre los casos de transformaciones productivas sin equidad observadas en otras sociedades Latinoamericanas, casos en que las transformaciones productivas en lugar de contribuir a la superación de la pobreza, conducen al aumento de la diferenciación social y a la construcción de “una estructura social polarizada y desintegrada de la cual cada vez tenemos más señales en el continente” (Tubío, 2007: 22). Uruguay no sería ajeno a la experiencia en otros países en América Latina, “sino que todo lo contrario, afirma la tendencia de que estas formas productivas llevarán al Uruguay a perder su carácter de excepción que había manejado antiguamente.” (Tubío, 2007: 22)

De acuerdo a Tubío, la producción de citrus es parte importante de las transformaciones en el mercado de empleo dentro de los rubros agroindustriales de exportación, y los trabajadores zafrales del citrus “reflejan de manera adecuada la realidad de los trabajadores eventuales de las agroindustrias en el país y sus

características pueden ser indicativas de los cambios que están operando en ese segmento del mercado de empleo y en el perfil de los trabajadores” (Tubío, 2007: 7).

Como ya fue mencionado, como respuesta a una coyuntura favorable en el mercado internacional en la década de los setentas, el rubro citrícola, entre otros, se vio favorecido por fuertes inversiones para su desarrollo, fomentando la productividad del suelo y del trabajo a partir de la transferencia tecnológica, de bienes agrícolas, e investigación (Tubío, 2007). En 1971 se creó el Plan de Mejoramiento y Extensión Citrícola, declarándolo de interés nacional, con el objetivo de aumentar la producción de frutas frescas y la elaboración de productos derivados, principalmente para la exportación, a partir de asistencia técnica y préstamos a medianos y pequeños productores. Según un informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 1980, el sector citrícola habría crecido y se habría constituido en uno de los complejos agroindustriales más importantes a raíz de su producción, industrialización y captación de mano de obra (Dominzain, 2003).

A pesar de que con el Plan Citrícola se intentaba limitar el monopolio en la citricultura mediante el apoyo a la participación de productores menores, el sector evolucionó en manos de la concentración de la producción por un sector minoritario. La modernización en el sector resultó en una fuerte concentración de la producción, en la reconversión de pequeños y medianos productores, la expulsión de algunos productores hacia rubros distintos y la desaparición de otros. En 1994 se calculaba que las doce mayores empresas eran responsables por el 87.8% de la producción, el 92.7% de la exportación de fruta fresca y el 65% del empleo del sector, empleando en el momento del pico de la zafra a 10.100 personas. Según datos del Censo Citrícola del año 1996 el 6% de los grandes productores concentraba el 62% de la producción de citrus en el país, mientras que el 42% de los productores medianos generan solamente el 33% y al 52% de los productores pequeños generaba tan sólo el 6% de la producción total en el país (Dominzain, 2003). Ya para 2006 se destacaban 7 empresas responsables de más del 50% de la producción de cítricos del país y 80% de la superficie plantada (Tubío, 2007: 4)

Cuadro No 7: Número de empresas, plantas totales y en producción, superficie efectiva y producción estimada. Año 2006

Número de plantas (miles)	N° de emp.	Plantas		Sup. efectiva ⁽¹⁾ (ha)	Producción estimada (miles tons.)
		totales (miles)	en prod. (miles)		
Menos de 5	280	403	359	1.042	18
5 a 20	92	951	893	2.148	44
20 a 50	18	521	484	1.139	30
50 a 100	7	459	404	923	27
100 a 200	3	441	328	992	42
Más de 200	4	3.612	3.175	8.080	138
TOTAL	403	6.387	5.644	14.324	299

Fuente: MGAP-DIEA, Encuesta Citrícola otoño 2006, en Tubío (2007)

Según datos de la última encuesta al sector (2010) la tendencia a la concentración en la distribución de las explotaciones se habría profundizado:

Existen en Uruguay aproximadamente 524 empresas que tienen plantaciones con cítricos de una amplia diversidad de tamaño o escala productiva. El grueso de las empresas (367) maneja menos de 5 mil plantas (acumulando las cuatro especies) y aportó en esta zafra el 5% de la producción total. En el otro extremo, las seis empresas que manejan más de 200 mil plantas, aportaron más de la mitad de la producción²⁷

Al mirar la evolución de la producción según el destino (Ver Cuadros No 8 y 9), la exportación de frutas cítricas frescas incrementa entre 2000 y 2005, “duplicando la producción en 5 años, y por ende la demanda de fuerza de trabajo para la cosecha de las mismas y su posterior empaque” (Tubío, 2007: 5) pero fluctúa entre 2005 y 2011.

Cuadro No 8: Producción de fruta cítrica, por año, según destino (en toneladas)

Concepto	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Exportación en fresco	73.546	98.008	86.821	117.931	129.439	158.481
Mercado interno y pérdidas	114.142	157.123	85.737	98.691	68.640	103.234
Industria	29.159	87.463	62.973	32.068	44.098	64.505
TOTAL	216.847	342.594	235.531	248.690	242.177	326.220

Fuente: MGAP-OPYPA, en Tubío (2007)

Cuadro No. 9: Producción de fruta cítrica, por año según destino (en toneladas)

27 Encuesta Citrícola Primavera 2010- Serie Encuestas N299, Febrero 2011, Estadísticas Agropecuarias, DIEA, MGAP

Fuente: MGAP-DIEA en base a DGSA, Encuesta citrícola “Primavera 2010” y URUNET 2011, en Anuario Estadístico Agropecuario (2012: 124)

En la curva anual promedio de producción, pueden identificarse los momentos de mayor demanda de mano de obra, durante los picos de producción:

El ciclo comienza en junio y se extiende hasta octubre registrando la mayor demanda de mano de obra entre los meses de junio y agosto. Durante este período algunos trabajadores pueden ser empleados durante los 6 meses mientras otro grupo los son solamente por 2 o 3 meses en el momento de mayor producción de frutas. (Tubío, 2007: 5)

Según Tubío (2007), se estimaron alrededor de 6.000 trabajadores en la cosecha, entre los cuales alrededor de 4.500 habrían sido contratados por alguna de las seis empresas líderes del sector en el litoral norte. Ahora bien, ¿cuál es la calidad del empleo generado por este rubro y qué efectos ha tenido sobre la calidad de vida de las y los trabajadores?

El crecimiento del complejo agroindustrial no estuvo acompañado de mejoras en las condiciones de vida de manera que a fines de los ‘90 se mantenía una situación

Concepto	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
TOTAL	242.177	326.220	277.533	346.238	253.459	268.620	315.209	270.372
Exportación en fresco	129.439	158.481	137.106	145.695	122.265	130.231	150.306	121.271
Mercado interno (fresco) y pérdidas	68.640	103.234	73.942	107.614	32.265	78.079	82.159	s/d
Industria	44.098	64.505	66.485	92.929	98.929	60.310	82.744	s/d

de pobreza crónica, es decir, permanecían los ingresos por debajo de la línea de la pobreza y necesidades básicas insatisfechas para el 61,7% de los hogares de asalariados de la cosecha (Riella y Tubío, 1997). Tratándose de uno de los sectores más importantes y modernos del país, debe cuestionarse que juegue un rol importante en la reproducción de la pobreza crónica de sus trabajadores y sus familias y, se pregunta Tubío, si se debería en realidad a que es “esta situación social de sus trabajadores lo que hace realmente competitivo al sector”. (Tubío, 2007: 22)

Precariedad objetiva y subjetiva

En una investigación sobre trabajo precario en el campo uruguayo, Piñeiro (2008) hace una distinción entre trabajo típico, atípico y trabajo precario ya que los dos últimos suelen utilizarse indistintamente. Aclara que el trabajo informal, el trabajo por cuenta propia, a tiempo parcial, a domicilio, y el empleo temporal, entre otros, que tienen en común la frecuencia y período de tiempo, no necesariamente implica que se

trate de trabajo precario. Agrega factores como la inseguridad e inestabilidad de la ocupación, la falta de protección, la insuficiencia del ingreso, entre otros. Tras una revisión bibliográfica sobre el concepto y sus aplicaciones y con el objetivo de hacer operativo al concepto para aplicarlo al caso concreto en la agricultura, encuentra que la mayoría de investigaciones sobre trabajo precario en América Latina

muestran que estos trabajadores perciben salarios más bajos y que las condiciones de trabajo son más penosas y riesgosas que entre los trabajadores estables. El propósito de la difusión de formas precarias de contratación en nuestro continente ha sido reducir los costos implícitos en las cláusulas de protección de los trabajadores (Piñeiro, 2008: 42).

Y se basa en cuatro categorías para definir a un empleo como precario (considerándose de esta manera cuando presenta al menos una de éstas). En primer lugar, cuando el contrato de trabajo es por un período definido (ya vimos antes las principales diferencias entre trabajo temporal y permanente). Interesa aquí mencionar que las mujeres predominan en los trabajos zafrales, como veremos en el capítulo siguiente. En segundo lugar, el trabajo se considera precario cuando los ingresos son insuficientes para la reproducción social del trabajador –determinada social y culturalmente-. Tomando como referencia el valor de una canasta básica y la distribución del ingreso de los hogares de trabajadores del citrus, en su investigación Tubío encontró que el 72% de los hogares de packing y el 68% de los de cosecha eran hogares en situación de pobreza ya que los ingresos no serían suficientes para adquirir la canasta básica.

Este porcentaje de hogares pobres es extremadamente alto para Uruguay donde la pobreza alcanza en el ámbito nacional a un 20% de los hogares. En este contexto, los hogares de los trabajadores rurales en su conjunto alcanzan los niveles más altos de pobreza en el país, habiendo llegado históricamente a un 52%. (...) Esta constatación lleva a pensar que el proceso de urbanización de la fuerza de trabajo agroindustrial no lleva necesariamente a mejorar las condiciones de vida de los trabajadores, ni rurales ni urbanos, como en algún momento estuvo planteado por los enfoques modernizadores y desarrollistas (Tubío, 2007: 19).

Los resultados coinciden al tomar como referencia a las Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI). Tubío encuentra un porcentaje de insatisfacción de necesidades básicas bastante elevado, “alcanzando al 71% en el caso de los de cosecha y 65% en el caso del packing (...) estos hogares están en condiciones muy inferiores al del resto de los grupos sociales (...) la participación de alguno de sus miembros en este mercado de trabajo no parece ser un indicador de mejora de su situación socioeconómica” (Tubío, 2007).

Desde una lectura de la subjetividad, para el caso de algunas trabajadoras en la citricultura, la precariedad y la pobreza persisten:

yo ya estoy acostumbrada. Viste que vos te administrás (...) yo trabajo porque para comer voy mas o menos, no me hago los gustos ni nada (...) ya estás tan acostumbrada a esta vida en la chacra que ya te adaptaste a todo lo que tiene (...) Viste que trabajas entre medio del barro, terminó de llover y te fuiste a trabajar y todo. Eso no es nada bueno pero ta, es un trabajo y lo tenés que hacer si querés llevar el pan todos los días para los gurises, porque sino (...) es la necesidad (...) yo estoy en mi casa y estoy pensando: tengo plata y como, pero digo ‘¡Ay, que se me vienen las fiestas, viene enero, viene febrero!’ (...) y los gurises te dicen ‘¿trabajaste tanto y ya estás seca?’. Ellos no entienden. Y a veces yo los miro (...) mi hija estaba mala ayer porque no sé qué andaban vendiendo (...) para la carne, tengo que dejarle para la merienda, porque yo los entiendo, ellos quieren (...) jodía con unos champions que quería, y un vaquero. Y yo no tengo plata (Carina y Florencia, barrio La Tablada, ciudad de Salto, 20.11.2012)

Además de retomar el concepto de dominación de Weber, desde el cual podríamos argumentar que encontramos cierta complicidad de parte de “los oprimidos” o subordinados, los mecanismos de dominación que propone Goran Therborn (1987, en Falero, 2008) también ayuda a leer en mayor profundidad el “conformismo” aparente. Interesa aquí mencionar como mecanismos: la adaptación, la resignación y la inevitabilidad refiriéndose a “una especie de conformidad que permite que los dominadores sean obedecidos”, a “una visión pesimista arraigada sobre la imposibilidad práctica de una alternativa mejor” y a “la obediencia por ignorancia de cualquier tipo de alternativa (que) supone como consecuencia, por ejemplo, el alejamiento de lo político”, respectivamente (Therborn, 1987 en Falero, 2008: 23-24). Estos tres mecanismos parecen estar presentes en estos casos. Se trata de trabajadoras en un barrio marginal de la ciudad de Salto donde las únicas dos mujeres que accedieron a esta entrevista grupal desconocían sus derechos y manifestaban una falta de interés por conocer más al respecto, y por conocer el funcionamiento, fortalezas y beneficios de la organización sindical. El mecanismo de adaptación funciona de manera tal que si bien se reconocen luces y sombras, las luces aún priman y por lo tanto no parece haber una necesidad urgente de lucha, sin embargo el mecanismo de la resignación implica que no hay visualización de alternativas.

En tercer lugar, el empleo es precario cuando el trabajador no tiene el control sobre los salarios y las inadecuadas condiciones de trabajo y se ve por lo tanto en la necesidad de aceptar la extensión de la jornada laboral, condiciones de riesgo, insalubre y peligro físico en el ambiente laboral, relaciones de dominación y malas condiciones de higiene, entre otras (Piñeiro, 2008). Y finalmente cuando carece de

protección social, esto es, protección para la salud y cuando no cuenta con seguro contra despido porque no hace los aportes jubilatorios, pero además

la protección social también debe entenderse como la protección contra despidos arbitrarios, la discriminación racial o de género y la protección contra condiciones de trabajo inadecuadas y las malas condiciones de la realización del trabajo (Rodgers, 1992 y Guerra 1998, en Piñeiro 2008: 45)

Piñeiro sostiene que es necesario conceptualizar al trabajo precario no sólo desde variables externas al trabajador, sino además teniendo en cuenta su subjetividad, la situación del trabajador en relación con su empleo u ocupación, y hace una distinción entre el vínculo del trabajador con el trabajo y el vínculo del trabajador con el empleo “ya que así como el trabajo es fuente de realización personal, también puede ser fuente de sufrimientos físicos y morales que no pueden ser reductibles a la cuestión del estatuto del empleo (...) es preciso tomar en cuenta no sólo la dimensión objetiva de la relación laboral, sino también la dimensión subjetiva.” (Paugman, 2000, en Piñeiro, 2008: 48)

A partir de la relación con el empleo, distingue tres fuentes de precariedad: “los empleos periféricos, el subempleo y la desestabilización de los empleos estables (...) todos estos tipos de empleo remiten a dos cuestiones diferentes que no se deben confundir” (Piñeiro, 2008: 49). Nos importa aquí principalmente tener en cuenta la amenaza permanente de pérdida de empleo como generadora de angustia para los trabajadores. Se trataría de otro de los mecanismos a los que refiere Therborn, el miedo.

Por otro lado, la precariedad construida a partir de la relación con el trabajo se daría “cuando no brinda satisfacciones personales, ya sea porque el salario es bajo, porque las relaciones con superiores o compañeros es tirante, o cuando no encuentra realización personal en la tarea.” (Piñeiro, 2008: 50) En síntesis el autor define al trabajo precario desde dos aproximaciones:

tanto al que tiene en cuenta la subjetividad del trabajador, como la perspectiva externa de un observador que atribuye a una serie de variables la propiedad de colocar al trabajador en una situación de precariedad (...) la precariedad también tiene un contenido subjetivo. Ésta también es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad (...) la precariedad laboral depende de la satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral (Piñeiro, 2008: 52)

Entre las categorías que definirían al trabajo como precario, se ha mencionado a la discriminación por género o racial, además se podría definir en función de dónde se

ubican las personas en el sistema social y cuáles sienten que son sus posibilidades en la sociedad. Como ya fue mencionado, en varias entrevistas surgieron términos discriminatorios como “las negras de la naranja”, “las negras de la chacra” o “las naranjeras”, que perciben como formas de desprecio de la sociedad hacia ellas.

Discriminación si porque ¿qué pasa? Antes iba a trabajar más la gente que salía de la cárcel (...) o la gente más pobre sin estudio era la que iba a arrancar naranja, como mi caso (...) como que vos trabajás en la naranja, en la chacra, y ya te ven toda embarrada, toda sucia (...) porque antes nos pagaban en la chacra. Cuando nos empezaron a pagar por cajero, llegábamos, dejaba un beso a los gurises al ómnibus, salí disparando y agarrás, te pones un vaquero más limpio y ta, o a veces no te daba ni tiempo ni de cambiarte. Salías toda así embarrada con el olor penetrante a naranja que mi hija me decía ‘mamá, tenés olor a guante quemado’ porque te queda el olor a cobre, el olor a naranja (Flavia, Paysandú, 1.6.2013)

en la sociedad a nosotros nos ven como que somos unos vagos, como que no queremos trabajar. Porque somos naranjeros nos ven así. (...) Porque somos rurales (...) viste que hay gente que te dice ‘ay, ¡ya andan los naranjeros!’ (...) los negros naranjeros, las negras naranjeras, las negras chinas, o las negras de la chacra. Por ejemplo, el packing que es la misma, que trabajan con la fruta que nosotras arrancamos: ‘¡Esas negras de la chacra!’ (...) hasta un juez le dice a un menor ‘¿por qué no te ponés a estudiar? ¿qué? ¿querés ser naranjero? (...) te dicen, ‘¿no estudiás? ¡Anda a trabajar en la naranja no más!’ (...) (Grupo Focal, Paysandú, 21.11.2012)

Una de ellas comenta sobre la respuesta de su hijo pequeño cuando le preguntaron qué quisiera hacer cuando crezca. Las respuestas de otros niños habían ido de médico a maestro, etc, mientras que la de su hijo había sido la de naranjero, lo que su madre explica “Porque ya sabía que por más que estudiara no iba a hacer otra cosa”. El mundo de posibilidades que ve este grupo de mujeres en particular, a pesar de estos últimos testimonios, es mucho más amplio del de muchas otras mujeres entrevistadas.

Los estudios sobre la feminización de la fuerza de trabajo suelen estar vinculados a estudios sobre empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, a la búsqueda o promoción de un mayor control por parte de las mujeres sobre sus salarios y sobre la manera en que es asignado, ya que se espera que se traduzca en un mayor poder en la toma de decisiones en el hogar. Sin embargo, de acuerdo a Deere (2005), cuando las mujeres acceden a trabajo asalariado, no es del todo cierto que automáticamente cuestionen relaciones de subordinación en el matrimonio, y explica que “las relaciones entre la participación de las mujeres en el trabajo asalariado y su acceso y control de los recursos de manera independiente, los cambios en las relaciones de género y la conciencia de las mujeres de su subordinación a los hombres son complejos y muchas veces contradictorios.” (Deere, 2005: 37) Según la autora, si

bien el trabajo asalariado puede contribuir a la conciencia de las mujeres sobre la posibilidad que les otorga un salario de salirse del matrimonio ante condiciones de opresión, no siempre sucede de esta manera, ya que cuando se trata de mujeres jóvenes y solteras muchas veces quienes controlan sus ingresos (o gran parte de éstos) son sus padres, y cuando se trata de mujeres casadas y adultas, o bien aumenta su poder de toma de decisión en el hogar, o incluso puede que genere aún más violencia.

Deere explica por qué algunas mujeres no lograrían muchas veces superar condiciones de opresión, es decir, explica cuáles son las trabas al potencial liberador de un salario para las mujeres rurales. Una primera barrera es la oposición de los hombres a que las mujeres trabajen fuera del hogar, dado que ello implica la oportunidad de moverse fuera de los espacios a los que suelen estar restringidas (el propio hogar y a veces la huerta en el caso de mujeres campesinas, productoras o con residencia rural). Pero cuando sí acceden a trabajo remunerado fuera del hogar, éste representa un desafío a la base material de la autoridad masculina tradicional que recae en el hombre debido a la percepción de que es éste quien mantiene a la familia, y por lo tanto es a quien se identifica como el jefe de hogar. Si sus esposas trabajan, puede ser visto como que los “jefes de hogar” son incapaces de mantener a sus familias, lo que presenta un desafío a las dinámicas de poder dentro del hogar, y más aún si las mujeres reciben mayores ingresos que sus esposos. Un estudio sobre florícolas en Colombia muestra que el trabajo asalariado de “las esposas” ha resultado incluso en una alta incidencia de la violencia doméstica. La autora concluye con este análisis sobre lo contradictorio de los resultados del trabajo asalariado femenino, ampliando la seguridad económica de los hogares, por un lado, pero provocando el aumento de los conflictos dentro de los hogares, por el otro.

Dado el corto tiempo con el que conté para el trabajo de campo, decidí no intentar centrarme en el ámbito privado sino que opté por concentrarme en el ámbito público: laboral y en la organización sindical. Sin embargo, en una de las entrevistas grupales, una de las mujeres compartió una situación de conflicto y violencia en su hogar vinculada al estereotipo de mujer al que referían otras trabajadoras anteriormente, ya que tuvo que dejar pasar la oportunidad de acceder a un cargo efectivo debido a los celos de su pareja.

A mi me iban diciendo ‘cortá las piedras’ y yo iba y cortaba las piedras. Una vez solo tuve una discusión (...) cortaron mal las plantas y yo dije que no. Y yo fui y dije ‘yo no fui que corté eso.’ Y me paré, y dije ‘si no te sirve dame la liquidación’. Y pensé ‘al otro año, nunca más me toman’ (...) porque te ponen

en una lista negra, que no podés entrar más en la empresa. Y él dijo ‘me gusta el carácter de ella’ ponela para mi sector. Y yo ahí le conté a él (*se refiere a su pareja*). Y agarró y ese día me dio tal paliza: ‘¡Porque vos andás con el hombre!’ Fui y le dije a la mujer que estaba en mantenimiento: ‘dejala a ella si querés’ porque elegían a diez. ‘Dejala a ella, yo no, que yo tuve problemas’ (Florencia, entrevista, Salto, 20.11.2012)

Síntesis del capítulo

He argumentado que Uruguay no es la excepción en la región para ninguna de estas tendencias, aunque durante algún tiempo ha predominado la noción de que la feminización de la fuerza de trabajo rural no se estaría dando en Uruguay. He tomado el caso de la citricultura dada su importancia dentro de los complejos agroindustriales que crecieron durante el último cuarto de siglo pasado, por tratarse de un rubro representativo del sector agroindustrial de exportación en el país. Analicé para este caso de estudio las distintas tendencias para encontrar que si bien ha predominado la imagen de una población mayoritariamente masculina, el país no es la excepción en la tendencia al incremento de la fuerza de trabajo femenina vinculada a la expansión de las agroindustrias de exportación.

Una vez analizadas estas tendencias, estudié la brecha entre el “desarrollo” esperado en el territorio citrícola a partir de la expansión agroindustrial de exportación, y la calidad de vida, del empleo, la pobreza y el trabajo precario vinculados a este modelo. En este capítulo me acerqué a evidenciar la manera en que se articulan dinámicas de clase con dinámicas de género para visibilizar la condición de explotadas y precarias de trabajadoras y trabajadores dentro de una misma clase. En el cuarto capítulo me acerco a entender la pobreza y la precariedad desde una perspectiva de género, estudiando la inserción de las mujeres en un mercado de trabajo que las discrimina, y siendo el miedo a la pérdida de la única fuente de empleo una amenaza constante para aceptar las condiciones en las que trabajan. Analizo además en qué medida la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas laborales y en la negociación colectiva revierten la discriminación hacia las mujeres y tiene los efectos deseados en su participación.

CAPÍTULO III. LAS NARANJERAS

En este capítulo recojo los principales reclamos vinculados a las condiciones de trabajo en la citricultura a partir de las entrevistas realizadas en ambos departamentos, a trabajadoras y trabajadores rurales que residen tanto en el medio rural como urbano, para luego centrarme en los casos de dos grupos de mujeres: en Paysandú (ciudad) y Pueblo Gallinal, militantes de dos sindicatos distintos, cuyas acciones revelan algunas cuestiones iluminadoras para la pregunta que guía esta tesis, y que serán abordadas en los capítulos siguientes.

Condiciones de trabajo y reivindicaciones

La mayoría de los reclamos se ubican en el ámbito de seguridad y salud laboral. Prácticamente en todas las entrevistas aparece una preocupación por los accidentes producto del uso de escaleras en mal estado y de la exigencia de parte de los “mandos medios” cuando el trabajo es a destajo de subir lo más alto posible en las escaleras. Además, se mencionan afectaciones a la salud por el uso de bolsos que aún cargan un peso importante durante la cosecha. Otro reclamo gira alrededor de la falta de información difundida desde la empresa sobre los efectos del uso de productos químicos sobre la salud humana, y la débil coordinación entre las cuadrillas que se encargan de la tarea de fumigación y las cuadrillas de trabajadores en la cosecha y mantenimiento.

yo me caí de la escalera cosechando. Por el peso (...) tenía el bolso bastante lleno y a mí, mi estatura no me alcanza y yo estaba en lo último de la escalera. Fui bajando, me resbalé, me vine con todo, me caí con la escalera encima, el bolso lleno arriba mío (...) Apoyé la mano y reventó la muñeca. No había quedado ni un huesito nada. Y ahí fue que me operaron. Y ahora hace como siete meses mas o menos que estoy en el seguro. Voy a Montevideo una vez al mes. Y pareciera que me van a volver a operar porque me operaron mal (...) la empresa en ese momento de lo que se hace cargo es que te firma los papeles, que vos fuiste, y después ta, te bancás todo el banco de seguro (Silvana, entrevista, Villa Constitución, Salto 20.11.2012)

Cuando recién comenzaba esta tesis, durante una audiencia en el Ministerio de Trabajo en la que participé en calidad de oyente/acompañante, una de las empresas cítricas cargó la responsabilidad por su accidente al propio trabajado argumentando que debía conocer la política de la empresa, ya que no permite que suban los tres últimos escalones. Comparto esta información con dos trabajadoras en Villa Constitución durante una entrevista y comentan:

Hay capataces que vos le decís, ‘no, yo no puedo subir’ y te dicen ‘subite y sacá porque te quedó’ Y te hacen volver. Si ellos ven que los otros árboles, vos pasaste, hiciste cuatro o cinco árboles y (dicen) ‘volvés y empezás de vuelta porque te quedó allá arriba’, ‘subite y sacá’. Y vos tenés que subirte y sacar. Ahora, si vos te caés, ellos no se hacen cargo y te dicen ‘ustedes saben que no pueden subir’ Y vos les decís ‘pero usted me está exigiendo.’ (...) Y bueno, y ahí se lavan las manos. (Noelia, entrevista, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

Desde el sector empresarial, el jefe de personal de una de las empresas citrícolas niega que eso suceda y durante la entrevista me ofrece un folleto que afirma que ha sido elaborado por “los propios trabajadores”, refiriéndose a los capataces de cosecha, ya que “son los que más saben sobre el uso de las escaleras y todo lo de seguridad”, y por lo tanto son ellos quienes deben hacer que eso se cumpla:

Las escaleras están además diseñadas para que uno no pueda subir hasta el último escalón, porque le falta, tiene un hueco, si tú las ves o en alguna foto se puede ver, las escaleras no tienen todos los escalones. O sea, llega un momento que le falta uno o dos escalones que deja un espacio de más de 80 centímetros en los cuales uno no puede dar un paso más. Entonces, eso impide que uno suba hasta la punta y se quede sin agarre, sin lugar para agarrarse. Necesariamente no puede subir. Pero hay gente que se las ingenia para subir hasta el último escalón (...) Antiguamente sí pasaba que las plantas crecían (...) podían llegar a crecer demasiado y las escaleras quedaban cortas para las plantas (...) Y bueno, puede pasar que alguna planta es demasiado, tiene un diámetro muy amplio o su conformación está de tal manera que tiró un gajo que es inalcanzable por algún motivo pero las recomendaciones son que no hay que poner en juego la seguridad por sacar un farol. Lo que vale más es la salud y la seguridad de los trabajadores. (Jefe de personal en empresa citrícola, entrevista, Pueblo Gallinal, 31.5.2013, Paysandú)

Cuando ocurren accidentes, en algunos casos sucede que el riesgo a la salud puede ser mayor dada la falta de respuesta o a una respuesta inadecuada por parte de la empresa.

cuando yo me quebré, estaba esperando la ambulancia, supuestamente, nunca llegó y me trajeron todo el trayecto en moto. Y horribles son las calles. Y yo venía así con mi mano rota (...) una vez se descompuso otra compañera, por el calor, la trajo en moto, siendo que hay cuatro vehículos para traerte (...) la mujer estaba casi desmayada porque el sol le había afectado tanto, se le bajó la presión (...) ¿cómo vas a traer una persona en moto? Aparte no sabés si se le va a caer atrás (...) Y llegó ahí y la internaron porque tenía la presión re baja, re baja (Silvana, entrevista, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

Del uso de productos agrotóxicos resultan graves afectaciones a la salud y la mayoría de las personas entrevistadas desconocía de qué productos se trataba, así como tampoco conocían los impactos del manejo o contacto con estos productos.

varias veces van pasando con los remedios, vos estás raleando y ellos andan con, eso malísimo (...) viste que a veces vos decís, ‘andan curando acá al lado de nosotros y nosotros andamos aspirando todo esto’ (...) vas y le decís al capataz o al de la empresa y te dicen ‘sí, pero están al aire libre.’ Pero eso no tiene nada que ver, lo aspirás igual. (Silvana, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

La pareja de una de las trabajadoras zafrales en Villa Constitución (Salto) y otra trabajadora en Pueblo Gallinal (Paysandú), son responsables de la “cura” – así llaman al manejo de agrotóxicos:

Pila de veces se intoxica. Y él usa lentes, usa todo, pero igual. Se baña y todo y le queda en el pelo. Ahora hace dos años que no curan con una cosa que una vez curaron que no sé el nombre, que yo pasaba internada porque soy alérgica. Él se bañaba en la casa de la madre, dejaba la ropa en la casa de la madre. Después venía a casa y era lo mismo. Tenía que salir conmigo, yo toda hinchada. Y ta, fue el único año que curaron con eso. Después ya no. Por el olor que le quedaba en el pelo (...) el dice, ‘yo voy con todo pero el viento está ventoso y me mojo yo’ (...) es lo mismo que los galpones (galpones llaman a los invernáculos donde producen zapallitos, morrones, etc) (...) Les dan todo. Mascarilla todo. La usan, pero les pasa igual (Noelia, entrevista, Villa Constitución, Salto 20.11.2012)

Lo que estábamos echando ahora para cosecha tiene que tener algo de 48 o 72 horas para después entrar al cuadro a cosechar. Y nosotros estábamos terminando acá y salimos para otro lado y vienen los de cosecha. Y ellos están más infectados que nosotros. A ellos no les interesa, mientras les salga la producción no les interesa si el día de mañana ese que arranca 100 bolsas se muere, no les interesa. Porque sino dejarían estacionar las 72 horas que es reglamentario el producto (...) se han intoxicado, sí. Pero de ahí no sale. Le dan un reposo unos días, lo mantienen que se mejoren y ‘estaban jodidos del estómago’ (...) algunos se brotan y dicen que es la comida (...) que es el picante. Pero no es eso (entrevista a trabajador en Pueblo Gallinal, Paysandú 31.5.2013)

Varias trabajadoras mencionaron serias afectaciones a la salud que vinculan al contacto con estos productos frente a la falta de higiene como parte de las condiciones que definen la precariedad de este tipo de empleo. Un tema recurrente que genera indignación para las trabajadoras mujeres principalmente, es la falta de baños o la existencia de baños en condiciones impenetrables.

Tenías que ir para los árboles. Solamente cuando vienen de inspección. Yo tuve infección urinaria gracias a eso, de andar debajo de las plantas. Y más los días de frío que hay heladas grandes a uno le dan ganas de ir al baño y tiene que ir. A veces las cuadrillas una como mujer anda descompuesta y cómo vamos a hacer rodeada de hombres si no hay baños. Cuidándose de uno, cuidándose de otro. Y ahora peor. Que andamos solas. Por lo menos antes si había una mujer más, teníamos un apoyo vamos a decir. (entrevista a trabajadoras en Pueblo Gallinal, Paysandú, quienes fueron trasladadas a cuadrillas de cosecha con el resto de los compañeros de cuadrilla varones, 28.5.2013)

¿los baños? ¡las plantas! lo que pasa es que viste que son quintas enormes, vos llegas al galpón a la mañana cuando vas a hablar con el capataz de la quinta, hay un baño, lo usamos a esa hora que llegamos, pero después te vas lejísimos y no vas a ir al baño ahí (...) los que les ponen baño son a los de la cosecha, a ellos les ponen baños químicos (...) pero no lo usan porque están (...) en estado lamentable, igual te digo que si a mí me ponen no entro, porque capaz te agarras algo peor de lo que te agarras en el árbol, que ya de por sí no es muy bueno, porque estamos en plantas curadas y ya vimos muchos casos de enfermedades

que nos afecto a muchos de nosotros después de que entramos ahí (...) ahora hay chiquilinas jóvenes de 30 años que están con problemas del vientre y todo, la mayoría (...) nos ha pasado que estamos trabajando y nos llegan con las maquinas y ta, ahora tienen prohibido hacerlo porque ya nos pusimos firmes y no, no pueden curar cuando estamos, pero nos ha pasado que estas y de repente viene la avioneta y te fumiga (...) Al otro día yo estaba con una infección urinaria que orinaba sangre, yo tengo problemas en los riñones últimamente (...) la ultima vez (...) hicimos parar todo porque bueno se terminó, se paró, porque empezaron a vomitar una chiquilina y otra, y no es que seas exagerada (...) a veces cuando hablo con el capataz de los varones por ejemplo, y el se ríe de nosotros (...) que las mujeres son las que se quejan mas, los varones no, y bueno los doctores nuestros, por ejemplo la ginecóloga me decía que por supuesto si orinas ahí el vapor, lo mismo de la mañana, o en verano, eso te afecta. (Capataza en Salto, entrevista, 30.5.2013)

Otro reclamo recurrente tiene que ver con el estado del agua que debe llevar la empresa para el consumo de quienes trabajan en las chacras. Además, el estado de los ómnibus que llevan a los trabajadores a las chacras ya que ha habido varios accidentes, y finalmente situaciones de acoso laboral y sexual que suelen estar naturalizadas por las propias trabajadoras.

Su lucha

El problema comenzó porque la empresa no había cumplido con los cinco días hábiles con los que cuenta para pagar a los trabajadores. Un grupo de mujeres comunica su malestar con la situación al presidente del sindicato ya que esta no era la primera vez que sucedía. Dicho grupo convoca a una reunión donde deciden hacer un paro, a lo que el presidente del sindicato en un principio se opone y argumenta que deben avisar a la empresa. Convocan entonces a una reunión más amplia en el pueblo, a partir de la cual estas mujeres serán calificadas como “revoltosas” por parte del gerente agrícola de la empresa.

Somos todas mujeres. Había otras mujeres pero las que hablamos allí adelante fuimos nosotras. Igual nos apoyaron porque todos los de la zona estaban todos allí en la reunión. Pero nosotras fuimos las que hablamos (...) Le dijimos lo que nos parecía a nosotros. Que ¿por qué no nos pagaban? ¿qué necesitábamos? y que algo había que hacer. Porque la empresa siempre hacía lo mismo. Años atrás ha pasado quincenas sin pagar. Nosotras vivimos de eso. (Entrevista grupal, Pueblo Gallinal, Paysandú, 28.5.2013 y 31.5.2013)

En la reunión participaron capataces y mandos medios, lo que generó desconfianza por parte de estas mujeres y lo que explica, según ellas, la persecución sindical que estaban viviendo:

había unos de ellos que tenían en la ventana ahí afuera con un lápiz y un cuaderno, mirando quién hablaba y quién no hablaba (...) Yo era la más involucrada porque yo siempre llamaba a Paysandú. Y yo siempre ponía alta voz para que las compañeras escucharan, porque para nosotras no estamos haciendo

nada malo porque estamos reclamando lo de nosotros. Y él (se refiere al presidente del sindicato) decía: ‘no se puede hacer’ y yo digo: ‘¡claro que se puede hacer el paro!’ . Porque yo llamé a Paysandú y nos dijeron que sí podemos hacer un paro. Porque nos dijeron que de una hora podíamos hacer 15 minutos (...) Y entonces todos ahí como que nos empezaron a apoyar. (Idem)

Pasó una semana y trabajaron con normalidad, hasta que les informaron que estaban despedidas, argumentando que se trataba de reducción de personal. Sin embargo, ellas notaron que, por lo contrario, estaba ingresando personal nuevo a trabajar cuando ellas fueron a cobrar su liquidación. Estas cinco mujeres trabajaban en la tarea minuciosa de inspección de cancro, detectando cuando la fruta está infestada. La empresa argumentó que no podían emplearlas en la cosecha, a donde solían enviarlas cuando terminaban el trabajo de inspección, porque ya tenían suficiente gente. Una de ellas comenta no haber sido notificada de su despido por la empresa, sino por su hermana que también trabajaba en la citricultura. Cuando se entera de que no es sólo ella sino otras más quienes quedaron sin trabajo, pregunta los nombres de las otras compañeras y se sorprende con la coincidencia:

Quando me pasa los nombres digo ‘¡esto no es por un tema que están haciendo reducción de personal!’ . Llamé a las otras compañeras y les dije, ‘mirá que están haciendo esto y esto’. Y llamé al presidente acá (...) y me dice ‘pero yo ni enterado estaba que están sacando gente.’ ‘Si’, le digo, ‘te estoy llamando porque recién acabo de enterarme que me quedé sin trabajo.’ Y le digo, ‘pero para mi no es porque están haciendo reducción de gente. Para mi es por el tema que te digo que nosotros hablamos en la reunión.’ (Idem)

Tras la denuncia en Montevideo, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), la empresa las retoma pero no sin represalias. Ahora trabajarían las cinco en la cosecha, ya no en la inspección, y además la nueva política de la empresa sería “una sola mujer por cuadrilla”.

para que no nos juntáramos porque supuestamente vamos a hacer revolución (...) nos pusieron con puros hombres a trabajar y tenemos que trabajar a la par de los hombres. Y los hombres nos marcan de 4, 5 árboles y nosotras tenemos que ir así, corriendo porque no nos dejan ni comer una naranja ni parar a tomar agua porque están encima de nosotros (...). Estamos todas separadas, somos cinco. El otro día entró una mujer que supuestamente iba para mi cuadrilla y la mandaron para otra porque no quieren mujeres junto con nosotras (Idem).

La sanción de la empresa al haberlas separado para que no mantuvieran contacto durante las horas de trabajo y tomar la precaución de que no estuvieran en contacto con ninguna otra mujer en sus cuadrillas, se ve acompañada por una de las situaciones más incómodas que suelen experimentar todas las mujeres entrevistadas, y es el acceso al “baño”, además de exponerlas a posibles situaciones de acoso que se potencian al mantenerlas aisladas de otras compañeras.

No vamos nunca (responde una). Yo voy (responde otra) pero tenemos que mirar para qué lado están las otras cuadrillas para ver para qué lado salís. Y cuando no, el capataz te controla. Porque en mi cuadrilla el capataz da asco. Es medio baboso. Es muy creído el capataz. El dice que yo me retobo pero no me puedo dejar pasar por arriba (...) Me tocó con el peor todavía a mí (...) Si éramos poquitas, antes nos mandaban a todas juntas, a trabajar mujeres con mujeres. Nunca trabajamos así una sola con hombres. Siempre dijeron los capataces que si éramos diez, cinco para acá y cinco para allá (...) Antes nos preguntaban, a ver ¿quién quiere ir con fulano? entonces la que quería iba a trabajar con ese capataz. (Idem)

Algunas de ellas anteriormente ya habían trabajado en la cosecha, pero se trataba siempre de cuadrillas de mujeres. Además, luego de finalizar su tarea de inspección de cancro solían tomarlas como “anotadoras”. Al parecer, recibirían amenazas de parte del gerente agrícola de la empresa, encargado en la zona, como órdenes que se trasladan a los jefes de cosecha (capataces) quienes manejan todo el personal, quienes les advierten:

que nosotros teníamos que quedarnos ahí, que si pedíamos cambios de cuadrilla no podíamos cambiarnos las cinco, que estamos bien marcadas, y que la primera falta que tengamos vamos para afuera. Así que si faltamos, donde faltemos mucho, estamos afuera (...) Es como si nosotras fuéramos la oveja negra de todo el grupo. Como que nos marcaron así (...) Nosotros lo que vemos ahora es como que nos discriminan (...) Incluso a un capataz que ahora salía con cuadrillas que la pidió a ella (a una de ellas cinco) para anotar, le dijeron que no, que a Mariana²⁸ para anotar no, y cada una tenía que quedarse en su cuadrilla (...) siendo que antes uno tenía la prioridad, ibas y elegías la cuadrilla, si pedías para apuntar (...) nosotras reclamamos lo mismo de siempre (...) porque si antes le pedían a cualquier para anotar, el capataz pedía y le decían ‘sí que vaya.’ Pero ahora no, se tienen que quedar ahí (...) que no teníamos derecho a anotar. A elegir en ningún lado. Ahí nos pusieron en el bolso. Aguántense. (Idem)

En la reunión del MTSS, el gerente agrícola de la empresa defendió que no se trataba de persecución sindical y que tampoco estaban haciendo reducción de personal. Se trataría de un error, luego de que ellas demostraran que estaban tomando más gente. Las habían despedido por las faltas, argumento que tampoco convenció a estas mujeres:

le pedimos que nos explicara el motivo por qué nos había sacado. Y nos dijo que era por el tema de la falta. Pero nosotros la mayoría siempre pedimos permiso. Un día antes se saca permiso y se avisa que va a faltar. A veces una está enferma o como todas tenemos hijos, no tenemos niñera (...) Una tiene que faltar. Siempre avisamos. Pedimos permiso siempre. Nos mandamos un mensajesito a una compañera: ‘¿ustedes avisan que no podemos ir por tal cosa?’ (...) si nosotras hubiéramos estado tan mal, la empresa no nos hubiera tomado de nuevo, la empresa hubiera ganado y a todas las reuniones que fueron nos hubieran dejado afuera no más. Ellos se apretaron y nos tomaron. Pusieron la excusa de que nos sacaron por falta

²⁸ Nombre ficticio

porque no les quedaba otra. No tenían otro argumento de dónde agarrarse (...) Y no fue válida la excusa esa. Yo no tenía faltas (dice una). Nosotras presentamos los recibos, habíamos pedido un certificado. (Idem)

Además de las represalias tomadas por la empresa a partir de su acción, comparten la sensación de no haber sido representadas por el presidente del sindicato, quien en un principio se habría negado a acompañarlas a acceder a la justicia en Montevideo.

Sinceramente, (el presidente del sindicato) se movió ahora porque nosotros lo presionamos. Porque sino no hacía nada (...) a la hora de irse en el ómnibus (a Montevideo) dijo que no tenía la plata. Hasta última hora. Decí que Martín²⁹ le dijo ‘vamos ¿podes venir a una entrevista Mariana? porque nos quieren hacer una entrevista.’ Y (el presidente del sindicato) nos dice ‘miren gurisas no sé si quieren ir ahora porque estamos cortos de plata, o dejan para ir más adelante.’ Y le dije: ‘mirá, una cosa que te quede claro, dijimos que vamos y vamos, así tengamos que pedir fiado vamos a ir.’ Aparte que ya estábamos prontas. Si no hubiese sido por Martín, estábamos más solas (...) si no le hubiese dicho ‘hablá, hablá’ él no iba a hablar. ‘Hablá porque paso y hablo yo’ le dijo. Y ese día llegamos tarde por culpa de ellos. Porque para mí que no querían que nosotros estuviéramos (...) Y allá (en Montevideo) piensa que nosotros no vamos a decir nada, que nunca dijimos nada, y mandaba mensajes para todos diciendo que era un logro del sindicato. Él ahora se saca boleta por lo que hizo por nosotros, pero si vamos en realidad, lo hicimos nosotros. (Idem)

Las mujeres de este colectivo en Pueblo Gallinal, pueblo rural en el departamento de Paysandú, creado por y para la citricultura, conversaron además sobre la posibilidad de presentar una lista para las próximas elecciones. El inconveniente era que todas son trabajadoras zafrales, y los dirigentes sindicales deben ser efectivos. “Casualmente” los empleos efectivos (permanentes) suelen estar ocupados por hombres. De manera similar al reclamo por reconocimiento de las mujeres en la ciudad de Paysandú, en nuestras conversaciones dejaron claro que han sido ellas quienes llevaron a cabo distintas acciones para cambiar su situación, acciones que se vieron obstaculizadas por la propia empresa pero también por quien se esperaba que defendiera sus derechos como trabajadoras.

A continuación, paso a narrar la historia de las mujeres en la ciudad de Paysandú. Durante mi primera visita al territorio trabajamos a partir de un grupo focal con un colectivo de seis mujeres sindicalizadas. A partir de esta herramienta elaboramos un diagnóstico de las temáticas que les preocupaban desde su posición y experiencia como mujeres, trabajadoras rurales y militantes en un sindicato rural. Este grupo focal tenía como finalidad pensar juntas en una agenda de trabajo colectivo,

²⁹ Nombre ficticio, de un compañero, secretario del sindicato.

acordando que esta tesis sería un primer insumo de trabajo. A partir de una rica discusión sobre qué entendemos por género, desigualdad y la identificación de una necesidad de cambio, manifestaron una diversidad de preocupaciones que he ido trabajando en esta tesis: la falta de oportunidades laborales más que nada para las mujeres, la discriminación de la sociedad por su trabajo como “naranjeras”, el caso concreto de despido de la empresa con la que en su mejor momento (a nivel de organización sindical) habían conseguido el mejor convenio para toda la citricultura, la división sexual del trabajo presentándose como un impedimento para la participación de muchas mujeres en los sindicatos, la autoridad masculina en el hogar que muchas veces impide su participación, hasta llegar a los mecanismos de dominación al interior del sindicato, formas de violencia que tienen como objetivo anularlas y negarles la palabra convenciéndolas de que cualquier aporte que puedan hacer será irrelevante, “un disparate”.

En cuanto al conflicto puntual, este colectivo de mujeres reclama que a pesar de los avances en materia de legislación que favorece a los trabajadores rurales, sus derechos no están siendo respetados y por lo tanto la legislación no se está cumpliendo. Continúan sin recuperar su fuente de trabajo en la propia empresa, y además no han podido conseguir empleo desde su participación en el sindicato, deduciendo a partir de ello que han sido colocadas en la “lista negra” de las empresas.

Relatan que en la ocupación que llevaron a cabo durante el conflicto la mayoría eran mujeres. Tres de ellas habían estado en Montevideo como parte de un grupo de dirigentes que viajaron para denunciar su situación. Su participación en dicho grupo implicó “abandonar” el cuidado de su familia por varios días, y con el objetivo concreto de regresar a Paysandú con una respuesta para el resto de los trabajadores y trabajadoras. Una de las mujeres recalca su participación y las complicaciones familiares como consecuencia, porque cuando solicitó al presidente del sindicato que renunciara a su posición, éste respondió acusándola de no haber participado “en la lucha”.

¿Se olvidó que ella estuvo en la lucha? Que quedó ella y tuvo que ir el esposo de ella (de otra compañera) a acompañarla porque no había nadie, en plena chacra. Como que él no da valor a todo eso (...) ¿Para qué tanta lucha, para qué tanto si no te lo valorizan, no te lo dan como agradecimiento, nada? (Grupo Focal, ciudad de Paysandú, 21.11.2012)

Cuando me comuniqué con las trabajadoras en Paysandú por primera vez (marzo de 2012), habían compartido su interés en trabajar temas de género, ya que, como

expliqué al inicio de esta tesis, sus compañeros en la dirigencia no les permitían participar. Estos reclamos se dirigen a la directiva del sindicato al momento de realizar las entrevistas (esta cambió a mediados de 2013). El conflicto con la dirigencia comenzó a agudizarse cuando estalló el conflicto con la empresa, que persiste hasta la actualidad (abril, 2014).

las mujeres no participaban, no las dejaban integrar, los dirigentes, porque ya era otra dirigencia. Entonces esa dirigencia no nos dejaba. No era como la otra anterior, que te dejaba participar. Siempre eran ellos los hombres. Los hombres ‘hacían todo bien’ porque nosotros ‘no teníamos experiencia’, porque nosotros ‘no sabíamos hablar’. Todo eso como que vos te sentís (pausa) porque nadie nació sabiendo. Y porque ‘hablábamos pavadas’, que ‘no sabíamos ni decir’. Ellos eran los perfectos, los que hacían todo bien (...) Cuando íbamos a una reunión levantabas la mano para hablar y ‘ya estás diciendo pavadas.’ O te decían ‘¡cállate, ¿vos qué sabes? Estás diciendo cualquier cosa.’ O a veces (...) si vos te expresabas mal, que ellos comprendan lo que vos estabas diciendo, no hacían un esfuerzo para entenderte, te callaban (Lía, entrevista, Paysandú, 21.04.2013).

En varias ocasiones las mujeres manifestaron su malestar ante la falta de reconocimiento de su lucha. Se trata de un colectivo de mujeres que sostuvieron gran parte del conflicto, durmiendo en las carpas con sus hijos durante la ocupación, cocinando en las ollas populares para todos los trabajadores, viajando a Montevideo durante varios días en busca de una resolución del conflicto, para recuperar su fuente de trabajo. Ante la falta de reconocimiento manifestaron sentirse utilizadas por la dirigencia.

nos sentimos usadas por los dirigentes sindicales porque cuando ellos nos precisaban allá estaba Celeste, estaba la Lía, y allá íbamos nosotros simplemente porque nos gustaba salir adelante. Y después cuando no te precisaban bueno, como que podían participar ellos y no dejarnos participar a nosotras. Ni nos tenían en cuenta (Idem)

CAPÍTULO IV. ESA OTRA DESIGUALDAD Y LOS LÍMITES DE LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO

El capítulo anterior ha mostrado que persiste la precariedad a pesar de la esperada redistribución de la riqueza y la mejora de calidad de vida y empleo vinculados al sector en los últimos años. El informe de CEPAL, FAO y el IICA plantea algunas sugerencias para las políticas de desarrollo rural en el ámbito de desarrollo productivo, y para las políticas de mercado de trabajo y de protección social. Importa aquí destacar las políticas de mercado de trabajo, ya que a ello se dedicará el capítulo siguiente. El informe destaca que frente al aumento del empleo asalariado, tanto dentro como fuera de la agricultura, las políticas de mercado de trabajo serán cada vez más relevantes en el medio rural (CEPAL, FAO, IICA, 2012) De acuerdo a un estudio llevado a cabo por FAO, CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina, la pobreza de la población que reside y se emplea en el medio rural estaría explicada, entre otros factores, por las características de las instituciones del mercado de trabajo y de los procesos laborales en las áreas rurales. Estas características estarían vinculadas

por una parte, con debilidades en el diseño y la aplicación de las instituciones del mercado de trabajo, como el salario mínimo, la protección social, la sindicalización y las formas de contratación de la mano de obra, entre otras. Por otra parte, una serie de problemas contribuyen a reproducir la pobreza de los trabajadores rurales, entre los que se cuentan el trabajo infantil y la discriminación hacia las mujeres (Soto Baquero y Klein, 2012: 8. Énfasis mío)

El estudio argumenta que de manera contradictoria, estas instituciones y procesos laborales tienen por un lado el potencial de ayudar a la superación de la pobreza y dependerá del “marco jurídico, las regulaciones del mercado laboral, y la capacidad y voluntad de hacer cumplir la legislación” (Soto Baquero y Klein, 2012: 8) pero que por otro lado, se ha demostrado que contribuyen a reproducir las altas tasas de pobreza rural.

A continuación, intento fortalecer mi argumento sobre la necesidad de abordar estas problemáticas desde una perspectiva de género. Comienzo por identificar la discriminación hacia las mujeres en el mercado de trabajo, viéndose triplemente afectadas por ser mujeres, por su trabajo rural y en el caso de quienes residen en el medio urbano, la gran mayoría de la población que trabaja en la fase agrícola de la citricultura, por los barrios en los que residen. “Precarias por excelencia” dentro de

una clase social precarizada. Traslado esta discriminación a una lectura a nivel departamental y a nivel nacional, para responder ¿qué nos dice sobre la sociedad en que vivimos?

Un mercado de trabajo que discrimina, segrega y excluye

La percepción de las mujeres que trabajan en la citricultura sobre un mundo de limitadas posibilidades y oportunidades, son producto de la discriminación a la que se enfrentan en el mercado laboral y desde el sector empresarial, es decir, desde la demanda de mano de obra “no calificada”, “flexible” y “responsable”. Si bien son diversas ya que residen en pueblos del medio rural o en barrios de las ciudades, dado que conforman hogares monoparentales u hogares donde es más de un miembro quien percibe ingresos, y difieren en los niveles de educación alcanzados, entre otros factores que las diferencian, comparten la percepción de no poder acceder a otras fuentes de empleo. Si bien no hablan de discriminación en el mercado de trabajo, un término recurrente en varias entrevistas es el de “las negras de la naranja”, manera en que la sociedad suele referirse a ellas por el tipo de trabajo que desempeñan y por trabajar en el medio rural, quizás el legado de un tradicional e histórico desprecio por lo rural, además de contener una fuerte impronta racista.

No hay. Yo no tengo otro trabajo y no sé hacer otra cosa.” (Florencia reside en el barrio La Tablada, entrevista, Salto, 20.11.2012)

(...) la mujer que está arrancando naranja es porque precisa de verdad, porque no creo que vaya una mujer que no precise a una chacra a arrancar naranja, no creo. Entonces, uno como que cuida más el trabajo que los hombres (...) yo prefiero arrancar naranjas y no ir a limpiar mugres ajenas (...) aparte en la chacra a vos te da la orden el capataz, vos la hacés y ya no te joroba en todo el día (...)viste que nosotros no tenemos muchas opciones porque no sabemos mucha cosa, no estudiamos, nada. Hay que mandar los gurises a estudiar. (Carina, barrio La Tablada, entrevista, Salto, 20.11.2012)

Yo trabajo todos los años en los galpones. Yo soy de invernáculo (...) cuando merma, porque ahora en diciembre le dan de baja, a los galpones (...) cierran los invernáculos, solarizamos todo y te dan 15 o 20 días y te re-integrás de vuelta. Pero te re-integrás por unas horas. Entonces yo, enero y febrero, que es cuando los invernáculos es imposible entrar, por el calor que hace: 40 grados acá, en el invernáculo hace 80, 90 (...) ahí yo entro en el raleo (...) acá no hay empleo doméstico, no hay para trabajar en un super (...) Si no es la chacra, la naranja, la cosecha de arándano, o la de durazno, o la de la uva que está también ahí (...) No salís de eso. Siempre la misma rutina, de la chacra, a la naranja. (Noelia, entrevista, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

La naranja es todo el año. Es lo que dura más. Pero el que no puede. Yo no puedo ir a la naranja porque tengo la nena. Yo voy a los invernáculos porque puedo salir más temprano. (...) he trabajado en invernáculo pero llega el tiempo

que llega agosto, setiembre, y se hace imposible trabajar. Soy de presión baja (...) empecé a probar este año. (...) hace como 8 o 9 años que trabajo en los arándanos. Voy esos meses no más. Y ta, y como necesitaba, tengo una nena, madre soltera. Entonces, este año quería empezar a ver cómo era el tema de Caputto (*la empresa citrícola*). Y otra cosa acá no hay. Es invernáculo, Caputto y arándanos (Silvana, entrevista, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

A partir de estos testimonios podemos distinguir el papel que ocupa la educación formal como barrera a oportunidades laborales, reduciéndose al empleo doméstico (trabajo remunerado del hogar) cuando no es trabajo rural para quienes viven en la ciudad principalmente, ya que quienes residen en el medio rural no pueden acceder al empleo doméstico y su única posibilidad fuera de la citricultura es el trabajo también sazonal en invernáculos o en la cosecha de arándanos u otras frutas.

Tubío encontró en su estudio un nivel bastante bajo de instrucción en un alto porcentaje de la población trabajadora: un 22% no había culminado primaria, y sólo alrededor del 42% la había terminado, un 21% que había cursado secundaria no había finalizado, un 13.4% no completó los estudios de UTU y únicamente un 3% completó UTU o Secundaria. (Tubío, 2007: 9) El nivel de educación formal alcanzado en combinación con la residencia de las trabajadoras rurales, en especial la residencia urbana en barrios estigmatizados, resultan factores condicionantes de su empleabilidad.

Hice hasta 6to de la escuela, después empecé el liceo nocturno, hice un par de días y lo dejé porque me quedaba muy lejos. Iba en bici, muy tarde y eso (...) yo cuando estuve sin trabajo fui y entregué curriculum en todo el centro para una tienda o algo (...) como que no te dan la posibilidad porque, una porque no tenés estudio, otra porque tenés que tener buena presentación y a veces una (...) por el barrio tampoco te toman (...) decís el Río Uruguay, es discriminado porque como hay mucho mano suelta. Yo estuve trabajando de empleada doméstica que no me gusta, o sea, a mi no me gusta tener un patrón constante así que te esté mandando (...) Y fui a trabajar de empleada doméstica y cuando se enteró en el barrio que yo vivía, me despidió. Y ahí yo trabajaba en el packing e iba a limpiar esa casa. Era la directora de la escuela. (Lia, entrevista, Paysandú, 22.4.2013)

yo tengo que inventar. Cuando ponemos en los curriculum tenemos que inventar otra dirección (...) es que vos ponés en cualquier lado la dirección de Río Uruguay y no te van a llamar. Si vos pones otra dirección inventada y por lo menos te llaman para entrevista. Pero sino no te llaman (...) (*¡Y eso que ella tiene estudio, ella hizo hasta tercero de liceo!*, comenta Lía). (Natalia, entrevista, Paysandú, 22.4.2013)

Como vemos en el caso de Natalia, habiendo incluso culminado el ciclo básico de educación secundaria, la estigmatización de algunos barrios en Paysandú es un factor

importante. Así lo confirma el coordinador del Ministerio de Desarrollo Económico y Social (MIDES) en Paysandú.

Los barrios acá estigmatizados son La Chapita, Nueva York (..) Curupí, Rio Uruguay, son como los que están como con la cruz de estigmatización (...) Todos esos barrios crecieron a partir de los años setenta en adelante, cuando empiezan fuertes cambios en el modelo productivo. Son la mayoría emigrantes del interior a la capital (...) Y a través de ellos tampoco hay capacidad adquirida, porque no pudieron estudiar, o porque no había, o porque lo que había era hasta primaria. Cuando emigran no tienen capacidad adquirida y el trabajo que se hacía en el campo no lo pueden hacer acá. Por lo tanto, lo que consiguen es zafra o de muy baja remuneración o informal. (Coordinador del MIDES en Paysandú, 22.11.2012)

De la misma manera sucede en el departamento de Salto, como explica la coordinadora de Servicios de Orientación, Consulta y Articulación Territorial (SOCAT) en la ciudad:

(...) hay mucha gente que vive de la zafra, que después están tiempo desocupados. Y es un barrio con mucha problemática delictiva (...) es más a veces la fama que tiene el barrio que lo que realmente pasa adentro del barrio. La gente para poder conseguir un trabajo que no sea la zafra (...) mienten, dan otras direcciones. Porque si dicen que viven en La Tablada, no los contratan. Es como que tienen un estigma ya (...) siempre te dicen, 'no, no vayas para allá, no salgas para el otro lado porque allá están los minchos de La Tablada'. 'Mincho' es como un ser inferior, como malhechor viene a ser, pero es como despectivo. Acá vos cualquiera que le digas '¿qué es mincho?' 'un mincho de La Tablada' te dice. Es muy difícil para la gente que vive ahí, relacionarse con los demás barrios. Y bueno, a los trabajos en su mayoría que se dedican es a la zafra, la cosecha, y a la construcción también. Pero no encontrás tanto obrero calificado, o técnico (Coordinadora SOCAT, entrevista, 20.11.2012)

Si ampliamos la mirada y recurrimos a datos estadísticos es posible conocer desigualdades en cifras que describen un problema claramente estructural y que no es particular para estos departamentos sino que se trata de la manifestación a nivel micro de la discriminación de las mujeres a nivel nacional. Estas desigualdades en cifras permiten visualizar la manera en que, entre los asalariados rurales, las mujeres correrían una mayor desventaja a la hora de buscar ingresar al mercado de trabajo. Para ello, me baso en los informes del Sistema de Información de Género (SIG)³⁰ del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) del Ministerio de Desarrollo Social (MIDES), y los indicadores elaborados por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo –CIEDUR- (disponibles en el Mapa de Género (2010).

30 Fuentes utilizadas por el SIG: Encuesta Continua de Hogares en 2008, proyecciones poblacionales e indicadores demográficos brindados por el INE. La información vinculada a la participación política femenina fue obtenida de datos de las junas departamentales y del Parlamento Nacional

Los informes del SIG ponen en evidencia las desigualdades entre hombres y mujeres y las discriminaciones que afectan a estas últimas en diversas esferas de la vida social. En 2010 el SIG de Inmujeres publicó una serie de indicadores construidos desde la perspectiva de género para los diecinueve departamentos del país³¹. El *mercado de empleo e ingresos*, una de las áreas que indaga este informe, muestra brechas importantes en las *tasas de actividad*³², *empleo* y *desempleo*³³ para varones y mujeres, en la rama de actividad en la que se emplea la población ocupada (*segregación ocupacional*), así como *brechas salariales por hora trabajada*. La realidad observada a nivel territorial (los departamentos de Salto y Paysandú, en los que predomina la citricultura) donde se expande un rubro productivo que constituye una de las principales fuentes de empleo para una parte importante de la población con menores oportunidades (por su residencia, por su trayectoria, por su nivel de educación formal adquirido), no se aleja de los tipos de exclusiones observadas a nivel nacional: la exclusión del mercado laboral y la marginalidad ocupacional de las mujeres. Las desigualdades en cifras a nivel departamental no son la excepción para el resto del país.

El Inmujeres concluye que a nivel nacional la tasa de actividad masculina es, en todos los departamentos, más alta que la femenina. Asimismo, la tasa de empleo, mientras que la tasa de desempleo femenina es superior a la masculina. Las mujeres presentan una tasa de actividad y de empleo 20 puntos porcentuales menor a la de los varones y una tasa de desempleo significativamente superior. Además de encontrar una brecha de género en la inserción en el mercado de empleo, también podemos notar una segmentación en el tipo de inserción para mujeres y varones

A partir de 2004, en el departamento de Salto una mayor cantidad de mujeres manifiestan tener la intención de acceder al trabajo remunerado, a incorporarse al mercado laboral. Es por ello que vemos un aumento de la tasa de actividad femenina

31 El primer diagnóstico fue realizado en el departamento de Salto, en el 2009, por el Sistema de Información de Género y Políticas de Género en lo Local, del Inmujeres. El informe respectivo dio lugar a la publicación Diagnóstico sobre la situación de las mujeres en el departamento de Salto, Inmujeres-UNFPA, octubre 2010

32 mide el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, calculada como el cociente entre la población económicamente activa – que trabaja o busca empleo activamente y la población en edad de trabajar- para el caso del Uruguay, personas de 14 años o más.

33 Tasa de empleo: expresa el porcentaje de personas en edad de trabajar que se encuentran efectivamente ocupadas en el mercado de empleo. Se calcula como el cociente de la población ocupada y el total de la población de 14 años o más; Tasa de desempleo: expresa el nivel de desocupación entre la PEA, calculada como el cociente entre la población que no está trabajando pero busca activamente trabajo, sobre la PEA

(TAF)³⁴, aunque también se ve un aumento en la tasa de desempleo femenina que crece de manera sostenida entre 2004 y 2006, y comienza a disminuir a partir de 2007 (Ver Gráfico No 1 en anexos). La tasa de empleo femenina en el departamento de Salto muestra un incremento sostenido entre los años 2004 y 2008 (de 32,6 % a 45,3 %), a pesar de un breve retraimiento observado en 2007. En comparación, durante el mismo período la tasa de empleo masculina en Salto pasa de 59,1 % a 68,7 % (Ver Gráfico No 2 en anexos).

Para el caso de Paysandú (2011), el diagnóstico sobre la situación de las mujeres para el departamento recoge los siguientes datos: tasa de empleo, desempleo, tasa de actividad, brecha de ingresos, ocupaciones principales de varones y mujeres y mercado de empleo segmentado por sexo (Ver Gráfico No. 3 en anexos). La tasa de actividad muestra un aumento de alrededor de 3 puntos porcentuales entre 2006 y 2009, manteniéndose constante la diferencia entre la tasa de actividad de varones y mujeres. De acuerdo al diagnóstico realizado, ello evidenciaría el interés de una parte de la población femenina que decidió incorporarse al mercado laboral de manera que para el 2009 estaba empleada o buscando trabajo. Al mirar la tasa de empleo para mujeres y varones, sin embargo, vemos que es mayor para los varones que para las mujeres en ambos años, y que además no ha aumentado para las mujeres entre el 2006 y el 2009, lo que indica que “si bien se ha incrementado la cantidad de mujeres dispuestas a trabajar en el departamento, no se han generado puestos suficientes para dicho aumento.” (Inmujeres, 2011: 20) Además, al mirar la tasa de desempleo y comparar 2006 con 2009, “si bien el desempleo bajó significativamente para ambos sexos y la distancia entre ellos se acortó, esta se mantiene en perjuicio de las mujeres: en 2009, la tasa de desempleo femenina (10,8%) sigue casi doblando la tasa de desempleo masculina (5,6%) en Paysandú.” (Inmujeres, 2011: 20-21)

A nivel nacional, según los indicadores³⁵ elaborados por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo –CIEDUR- en el Mapa de Género

34 Tasa de Actividad Femenina: mide el grado de participación de la población femenina en el mercado de trabajo, calculada como el cociente entre la población económicamente activa – que trabaja o busca empleo activamente - y la población en edad de trabajar- para el caso del Uruguay, personas de 14 años o mas. (Inmujeres, 2009: 18-19)

35 CIEDUR toma como referencia indicadores del Instituto Nacional de Estadística (INE) e indicadores del INMUJERES por información complementaria y comparable, pero en su mayoría los construye específicamente en base a los microdatos de las Encuestas Continuas de Hogares (ECH). “Para los indicadores que se presenta su evolución histórica desde 1986, ésta refiere a las localidades mayores de 5.000 habitantes de todo el país porque es para el área geográfica que se dispone de información comparable en el tiempo. Pero dada la relevancia de analizar los indicadores de género

(2010), que miran la evolución de la tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de desempleo, femenina y masculina para el período 1986-2009 (ver Gráfico No 4), si bien se reducen las brechas en las tasas de actividad (ver Gráfico No 5) y empleo (ver Gráfico No 6) entre hombres y mujeres, la brecha del desempleo es entre 60 y 80%, es decir la tasa de desempleo femenina es entre 60 y 80% más elevada que la tasa de desempleo masculina (ver Gráfico No 7) (CIEDUR, 2010). Vemos un crecimiento de la tasa de actividad femenina, de 41 a 55%, y un decrecimiento de la masculina, de 74 a 73%. (CIEDUR, 2010). Aunque el porcentaje total ha disminuido en los últimos años, la brecha entre varones y mujeres se mantiene:

Para 2007, las mujeres presentaban un desempleo de 12,6% frente a un 7,1% de los hombres. El desempleo siempre es peor para las mujeres, para cualquier área geográfica y sector educativo que se considere (Ardanche y Celiberti, 2011: 14).

La tasa de empleo para las mujeres en 2008 era de 48,8%, en comparación con la tasa de empleo para los hombres: 68,5%. En 2003, durante el período de crisis económica la tasa de empleo femenina era de 38,8% y la masculina de 59,7%. Si bien ha habido un aumento importante en la tasa de empleo femenina (de un 10% en 5 años) resulta necesario conocer las especificidades geográficas, y conocer además a qué tipo de empleo logran acceder.

La información desagregada por área geográfica muestra que los niveles de actividad, empleo y desempleo según sexo son muy distintos en las localidades menores y zonas rurales respecto a Montevideo y las localidades mayores de 5.000 habitantes (...) La tasa de empleo total para localidades menores y zonas rurales es similar al promedio nacional, pero también se evidencian diferencias por género. La tasa de empleo de los hombres es superior (77% respecto a 70% para el total del país) y la tasa de empleo de las mujeres es significativamente menor (42% respecto a 48,7%) (...) la tasa de desempleo total para las localidades menores y zonas rurales es inferior al promedio nacional, y esto se verifica tanto para hombres como para mujeres. Pero las diferencias de género son muy importantes, casi cuatro veces superior la tasa de desempleo femenina respecto a la masculina (7,9% respecto a 2,1%) (CIEDUR, 2010: 10-11)

La segmentación por sexo del mercado de empleo en Salto y Paysandú tampoco escapa a la realidad a nivel nacional. En Salto, el 48% de las mujeres se concentran en ramas de actividad de servicios sociales, comunales y personales (mientras que los varones sólo lo hacen en un 17.8%); 25% en comercios, hoteles y restaurantes y 11% en la industria manufacturera (Ver Gráfico No 8). Si bien estos datos coinciden con

con una mayor desagregación territorial se presentan para ello datos referidos al último año disponible. Las áreas geográficas consideradas son: Montevideo, localidades mayores de 5.000 habitantes del Interior del país, y localidades menores de 5.000 habitantes y zonas rurales del Interior.” (CIEDUR, 2010: 7)

los encontrados para el total del país, en Salto se destaca el peso que tiene la participación de las mujeres en la categoría agricultura, pesca y minería, con un 9,4 % del total de ocupadas. Este valor duplica al que corresponde para el total del país. En el período 2001-2008 hay una disminución en la proporción de mujeres ocupadas en servicios —aunque esta aún es la rama por excelencia— y un aumento en las ocupadas en industria y agricultura, pesca y minería.

Para el caso de Paysandú, un diagnóstico de la situación de las mujeres en el departamento llevado a cabo por el Inmujeres, muestra que la combinación entre un bajo nivel de formación (educación formal) y una situación de marginalidad y pobreza y el estigma que le acompaña, dificultan enormemente el acceso al mercado laboral. Ello resulta en una constante frustración con no poder conseguir empleo o frente a la inserción laboral en condiciones precarias, enfrentando situaciones de discriminación y abusos, y viendo sus posibilidades reducidas al trabajo doméstico, en tareas zafrales o trabajo informal, y con sus derechos laborales restringidos.

Al comparar con los varones, el diagnóstico evidencia una situación de *marginalidad de género* “ya que si bien los varones también sufren exclusión por baja calificación, acceden a un mayor número de empleos y estos son mejor remunerados.” (Inmujeres, 2011: 21) Ello puede observarse en la distribución de la población ocupada según rama de actividad:

No solo alrededor del 78% de las mujeres ocupadas lo hace dentro del sector servicios, sino que, además, cerca del 17% de la ocupación femenina se concentra en el servicio doméstico. Los varones de Paysandú, por su parte, se distribuyen más homogéneamente entre otras ramas de actividad, además de los servicios, tales como el sector agropecuario e industria y construcción. Esto evidencia que si bien se ha producido un aumento de la inserción de las mujeres en el mercado laboral (...) sigue existiendo una fuerte diferenciación de género en la estructura ocupacional por rama de actividad (segregación horizontal) (Inmujeres, 2011: 21)

A nivel nacional, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones vinculadas a las ramas de actividad de servicios sociales, comunales y/o personales, seguida en importancia por las ramas de comercio, hoteles y restaurantes:

El 17,8% trabaja en el servicio doméstico, 19,2% en el comercio, 11,4% en la industria, 12,8% en los servicios sociales y de salud, y 9,9% en la enseñanza. Por su parte, los hombres tienen como principal ocupación, el comercio (21,1%), la industria (17,4%) y la construcción (13,1%) (...) A su vez, las mujeres representan una proporción muy elevada del total de personas ocupadas en Enseñanza, Servicios sociales y de salud y en Servicio doméstico, o sea, se trata de sectores altamente feminizados (CIEDUR, 2010: 22-23).

Además, son las mujeres quienes predominan en la categoría de asalariados públicos y privados y de miembros del hogar no remunerados (dado que se trata de trabajos que recaen principalmente sobre las mujeres), y no así en la categoría de patrones y trabajadores por cuenta propia (CIEDUR, 2010). Cuando vemos estos datos según el tamaño de las localidades (ver Cuadro No 9),

en las localidades menores y zonas rurales se observa que la mayor parte de los hombres y mujeres se ocupan en el sector primario (agro, pesca, explotación de minas y canteras): 64,1% de los hombres y 33,6% de las mujeres. Por su parte, el resto de las mujeres se emplea en el servicio doméstico, el comercio, la industria y la enseñanza (CIEDUR, 2010: 24. Ver Cuadro No 9)

Cuadro No 9
Distribución de los ocupados por área geográfica y sexo, según rama de actividad (en porcentajes). Año 2009.

Rama de actividad	Montevideo		Interior – loc. mayores de 5000 habitantes		Interior - loc menores y zonas rurales	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agro, pesca, exp. de minas y canteras	2.9	0.9	11.7	2.8	64.1	33.6
Industria, y electricidad, gas y agua	17.8	12.1	17.0	10.6	9.7	10.6
Construcción	10.5	0.6	15.5	0.4	5.0	0.2
Comercio	22.1	18.2	20.2	20.4	6.5	12.5
Restaurantes y hoteles	2.6	2.7	2.7	4.6	2.0	4.0
Transporte y comunicaciones	10.7	3.3	7.3	2.0	3.9	1.9
Int. financiera, inmob.	12.5	11.7	9.5	5.8	2.0	2.0
Adm. pública	7.0	6.1	7.8	4.9	3.2	1.4
Enseñanza	3.0	9.5	2.2	10.4	0.7	7.3
Serv. sociales y de salud	4.3	14.6	2.6	10.8	0.7	4.3
elim. desperdicios, saneamiento	5.2	6.1	4.9	5.6	1.4	3.2
Serv. doméstico	1.5	14.2	1.1	21.7	1.0	19.1
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: CIEDUR, 2010, en base a microdatos de las ECH-INE.

Otra fuente a la que se puede recurrir para mirar la segregación ocupacional en el medio rural son los datos que arroja la *Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales* realizada entre 2000 y 2001 por la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA). En un estudio en base al CNPV de 1996 y datos de la Fase I del Censo del 2004, Chiappe (2008) profundiza en la estructura del empleo en el medio rural y observa como una tendencia a largo plazo que

si bien la participación de las mujeres rurales en el mercado laboral ha aumentado en las últimas décadas, la mayoría se ubica en sectores de baja

productividad, siendo contratadas en empleos a tiempo parcial y en actividades que requieren baja capacitación (Chiappe, 2008).

Para conocer la ocupación de hombres y mujeres en el medio rural, utiliza los datos de esta encuesta y encuentra una segregación ocupacional entre hombres y mujeres. En el área rural dispersa³⁶ encontró una fuerte segregación, en la que los hombres se ocupan mayormente en las ramas de cría de ganado y explotaciones mixtas, y las mujeres en las ramas de servicios como enseñanza y servicio doméstico. Para el área considerada urbana, correspondiente a las localidades de menos de 5000 habitantes en el medio rural, la estructura del empleo desglosada por sexo mostraba una mayor participación de las mujeres en el servicio doméstico (24.3%), el comercio (16.1%), la salud (10.9%) y la enseñanza (9.1%) (mientras que los hombres) se ocupaban mayormente en la construcción (12.5%), el comercio (12.9%) y la industria manufacturera (10.9%), lo cual “contrasta con la estructura observada en el área rural dispersa en donde el peso de estas ramas en el empleo masculino no era tan significativo.” (Chiappe, 2002: 21) Comparando las características del tipo de ocupación de mujeres y hombres en el área rural dispersa y en el área urbana, vemos entonces poca participación de las mujeres en la agricultura y su concentración en el servicio doméstico y la enseñanza, mientras que los hombres en el área urbana contaría con la construcción como una importante fuente de empleo. Sería interesante analizar datos más actualizados ya que las observaciones en el mismo territorio apuntan a la desigualdad en las oportunidades de empleo entre mujeres y hombres en el área rural, específicamente en el área considerada urbana: localidades de menos de 5.000 habitantes.

La discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo se agrava dependiendo principalmente de la educación, lugar de residencia y muchas veces también la edad, el número de hijos y la división sexual del trabajo ya que quién se hace cargo principalmente del trabajo reproductivo y de cuidados son las mujeres.

La percepción de las mujeres en el territorio estudiado, también coincide con los datos estadísticos ya que para el año 2009 en el caso de Paysandú,

dentro de la población ocupada femenina, más del 50% había alcanzado bachillerato o nivel terciario, mientras la población ocupada masculina en esa situación (10 o más años de estudio) no llegaba al 35%. Asimismo, si

36 El término utilizado para el área rural en esta Encuesta es ‘área rural dispersa’. Por otro lado, ‘áreas urbanas’ en el medio rural se refiere a aquellas áreas donde la población está concentrada pero tiene menos de 5000 habitantes (Chiappe, 2002).

observamos el polo de menor educación entre la población ocupada, tiene sentido pensar que el varón con poca o nula educación tiene más chance de emplearse que la mujer en esa situación. En efecto, en 2009, mientras el 65% de los varones ocupados tenía nivel educativo bajo, solo el 48% de las mujeres ocupadas estaba en esa situación. (Inmujeres, 2011: 26)

Cuando la residencia se combina con la edad y el sexo, se observa una desigualdad en la tasa de desempleo que afecta mayormente a las mujeres y jóvenes, ya que la encuesta muestra para todos los ámbitos geográficos que las tasas de desempleo femenino y juvenil son bastante más altas:

En las localidades menos pobladas, el desempleo femenino fue más del triple que el masculino, mientras que la relación es aun más aguda en el área rural: más de 5 veces mayor (...) del desempleo total, un 74% en el área rural dispersa y un 67.4% en las localidades de menos de 5000 habitantes se explica por el desempleo femenino (Chiappe, 2002: 21 según datos de OPYPA).

Finalmente, el número de hijos es determinante a la hora de poder o no acceder a un empleo, y ello estaría vinculado con la responsabilidad del trabajo reproductivo y de cuidados que suele recaer sobre las mujeres:

Las mujeres presentan una disminución en su participación en el mercado laboral a medida que aumenta el número de niños/as pequeños en el hogar. Su tasa de actividad baja treinta y tres puntos porcentuales cuando hay 3 y más niños/as respecto a aquellas que no tienen niños/as en el hogar (Inmujeres, 2011: 3).

Entre las dificultades al acceso al trabajo remunerado encontramos que son las mujeres quienes asumen el trabajo no remunerado, es decir, las tareas del hogar:

En 2007, los hombres dedicaban un 80% de su tiempo al trabajo remunerado y un 20% al no remunerado, mientras que las mujeres, 54,4% y 45,6% respectivamente. En cuanto a la carga global del trabajo (horas dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado), las mujeres trabajan 10 horas más en la semana que los hombres (74 frente a 64 horas) y percibían remuneraciones menores; dedicaban en promedio 20 horas más al trabajo no remunerado y 10 horas menos al trabajo remunerado (Ardanche y Celiberti, 2011: 14).

CIEDUR presenta una serie de indicadores para ver la relación entre trabajo remunerado y no remunerado según sexo³⁷. Uno de estos es la división sexual del trabajo:

El cociente entre el tiempo de trabajo remunerado entre hombres y mujeres es un indicador que nos da idea respecto a la división sexual del trabajo en los hogares. Cuando se compara esa relación para el total de la población en el año 2007 se encuentra que mientras los hombres destinan 72% de su tiempo al trabajo remunerado y 28% al trabajo no remunerado, las mujeres dedican 35%

37 “Los datos que se presentarán en el siguiente apartado se realizaron tomando como insumo el Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares realizado durante el mes de Setiembre de 2007 por el INE.” (CIEDUR, 2010: 36)

de su tiempo al trabajo remunerado y 65% al trabajo no remunerado (...) Cuando se compara esa relación para las personas ocupadas (...) se mantiene la desigual distribución del tiempo entre hombres y mujeres. Los hombres destinan casi el 80% de su tiempo al trabajo remunerado y sólo 20% al no remunerado; y las mujeres 54,4% al trabajo remunerado y 45,6% al no remunerado (CIEDUR, 2010: 36)

Otro de los indicadores es el que muestra la carga de trabajo remunerado y no remunerado (carga global del trabajo³⁸) según rama de actividad y sexo de la población ocupada (ver Cuadro No 10):

El análisis por rama de actividad muestra que en Agro, silvicultura y pesca la diferencia en participación entre hombres y mujeres es mucho mayor. Mientras sólo el 77,8% de los hombres ocupados en el sector declara realizar TNR (trabajo no remunerado) el 99,1% de las mujeres ocupadas realizan esa tarea. (CIEDUR, 2010: 41)

Cuadro No. 10
Horas promedio semanales dedicadas al trabajo remunerado y no remunerado por sexo según rama de actividad. Setiembre 2007.

Ramas de actividad	HOMBRES			MUJERES		
	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR	Hs. TR (sin traslado)	Hs. TR (con traslado)	Hs. TNR
Agro, silv, pesca	48.3	53.0	10.7	33.1	34.5	43.1

Fuente: CIEDUR (2010: 42) en base a los microdatos del Módulo sobre Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de la Encuesta Continua de Hogares, Setiembre 2007, INE.”

Cuando miramos el tipo de ocupación encontramos a las agricultoras y trabajadoras calificadas del agro y la pesca, junto a “oficiales, operarias y artesanas de artes mecánicas y otros oficios, y las trabajadoras no calificadas” con la tasa de participación más elevada de las mujeres en el trabajo no remunerado, llegando al 99% o 100%. (CIEDUR, 2010: 43)

Es por ello que argumentan Ardanche y Celiberti que “no se puede abordar los temas relativos al mercado de trabajo sin tener en cuenta a las familias y las demandas

38 “refiere a la suma del trabajo remunerado y no remunerado. El indicador de carga global de trabajo mide el promedio de horas semanales destinadas al trabajo remunerado y no remunerado según sexo. Las mujeres trabajan en total 5 horas más a la semana que los hombres, pero 10 horas menos en trabajo remunerado y 20 horas más en trabajo no remunerado. Al tiempo de trabajo remunerado y no remunerado se le incluyó los tiempos de traslado. En el caso del trabajo remunerado se suman los tiempos de ida y vuelta a su trabajo; y en el caso del trabajo no remunerado se suman los tiempos de traslado para realizar trámites, pagar cuentas, realizar reclamos (...) Cuando se calcula la carga global de trabajo considerando sólo las personas con trabajo remunerado, el tiempo promedio de trabajo total en la semana se eleva en forma importante. La diferencia en la carga de trabajo total en la semana entre hombres y mujeres pasa a ser de 10 horas semanales. Los hombres siguen destinando 15 horas semanales al trabajo no remunerado y las mujeres 34 horas (...) el total de la carga de trabajo se convierte en 64 horas los hombres y 74 horas las mujeres.” (CIEDUR, 2010: 37-38)

de cuidados; no se puede pensar en el empleo sin incorporar la división sexual del trabajo dentro y fuera del mercado laboral.” (Ardanche y Celiberti, 2011: 60)

¿Un problema de oferta o de demanda de fuerza de trabajo?

La participación de las mujeres en el mercado laboral se encuentra limitada en ambos extremos por ‘techos de cristal’ y ‘pisos pegajosos’, por el hecho de ser mujeres. Los primeros describen “el freno en el acceso de las más capacitadas (más incluso que muchos hombres) a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre visibles de discriminación”. (Ardanche y Celiberti, 2011: 9) Estos mecanismos de discriminación no siempre son visibles, y en esta sección intentaré visibilizarlos para el caso del trabajo rural en la citricultura. Por su parte, el piso pegajoso

alude a la situación de las mujeres en los estadios más bajos de las jerarquías, con magros salarios, empleos informales y de baja calidad y con pocas perspectivas de progreso, a las que se les hace muy difícil salir de esas situaciones, principalmente por la inexistencia de apoyos para los cuidados (que no pueden costear) y por la falta de oportunidades de capacitación en el trabajo, casi como si una fuerza invisible las mantuviera pegadas al piso (Cepal en Ardanche y Celiberti, 2011: 9)

Como fuera mencionado antes, la educación, la edad, la cantidad de hijos, el lugar donde viven, son todos factores que inciden en la posibilidad de ingresar al mercado de trabajo. Por su parte, los estereotipos de género constituyen barreras invisibles de acceso al mercado laboral, que no se restringen tan sólo al nivel de las prácticas y decisiones personales de las personas, sino que permean múltiples niveles de acción, incluyendo las políticas públicas y las instituciones sociales (Longo, 2009 en Ardanche y Celiberti, 2011).

Los estereotipos de género que predominan en la esfera privada, también se observan en el mercado laboral y es posible identificarlo desde la demanda, en el discurso del sector empresarial a la hora de asignar tareas que “corresponden” a varones o a mujeres, discriminando a éstas últimas. Aunque estos estereotipos no sólo son reproducidos por el sector empresarial, también por los propios compañeros dentro de la misma clase trabajadora. Al mismo tiempo, estos estereotipos de género se trasladan al lado de la oferta, es decir, a las expectativas laborales que las mujeres piensan que tendrán (como vimos en los testimonios anteriores). Desde la demanda y la oferta –aunque me permito argumentar que principalmente desde la demanda-, se

genera así el fenómeno conocido como segregación laboral de tipo horizontal, visible en el predominio de las mujeres en actividades típicamente asociadas a la función reproductiva y de cuidados.

Los extractos de entrevistas muestran estos estereotipos desde el lado de la oferta, por las propias mujeres, también por parte de sus compañeros, y cuando las mujeres intentan romper, de-construir los roles asignados a ellas a partir de definiciones sexistas, es el sector empresarial quien las discrimina.

Para fundamentar el argumento sobre la discriminación del lado de la demanda, analizo a continuación un extracto de la entrevista al jefe de personal de una de las empresas en el territorio, quien responsabiliza a la idiosincrasia rural por no permitir que las mujeres busquen empleo en tareas que son típicamente masculinas.

Hoy por hoy no hay tareas que pueda desempeñar sólo el hombre o sólo la mujer. Tal vez lo que hay es sí una idiosincrasia que la propia sociedad uruguaya dice ‘bueno, ciertas profesiones o ciertos oficios los hace un hombre o ciertos oficios o ciertas profesiones las hace una mujer.’ Y bueno, esa idiosincrasia, esa costumbre hace que la oferta de mano de obra cuando tú vas a buscar ciertos oficios, sea predominantemente masculina o femenina. Pero hoy por hoy en las tareas que se hacen en Azuciturs por ejemplo, las puede hacer tanto un hombre como una mujer (Jefe de personal en empresa citrícola, entrevista, Paysandú, 31.5.2013)

Al preguntar en qué tareas predominan las mujeres dentro de la fase agrícola de la citricultura, responde que si bien la cosecha es una tarea predominantemente de hombres, algunas mujeres también la cumplen. Otras tareas, “por costumbre” las realizan unos u otras.

“La inspección de cancro, que se hace una inspección sanitaria a las plantas, para ver si la fruta está dañada por una enfermedad que se llama el cancro cítrico, esa es predominantemente femenina, por costumbre. Porque no sé, tal vez en los inicios se vio que la mujer era más detallista, prestaba más atención a los detalles, a las manchas de la fruta y todo eso y la cumplían las mujeres. Pero lo pueden hacer perfectamente los hombres también.” (Jefe de personal en empresa citrícola, Paysandú, 31.5.2013)

Pregunto sobre otras tareas, como riego, poda, tareas de mantenimiento, manejo de maquinaria, a lo que responde:

en general cuando tú me preguntas esas tareas yo pienso, me hago la imagen del lugar, y predominantemente son hombres. Y es como te digo, porque en el medio rural es difícil ver a la mujer trabajando en el campo por todo un tema de costumbre de que la mujer no sale de su casa o se queda, más en la ciudad, se queda al cuidado de su casa. Pero en teoría podría ser hecha por las mujeres (idem).

Al preguntar dónde se concentran las mujeres, responde que hay de todo e insiste en que se trata de un tema de “oferta”, no de demanda, ya que la empresa no tiene problema en contratar a mujeres para estas distintas tareas:

Inspector de cancro pero también hay por ejemplo administrativas que deben estar por acá. Son tareas de campo, trabajan allá, no vienen para la ciudad. Auxiliares de agroquímicos también hay mujeres. Todos estos que son de maquinaria agrícola generalmente son hombres. Es raro ver a una mujer. La enfermera es una mujer. Viste, por el tema de los oficios, porque capaz un enfermero hombre es difícil de conseguir. (idem)

En cuanto a la falta de oportunidades laborales, según el jefe de personal de la empresa no sólo parece desconocer que es un grave problema ya que no hay fuentes de trabajo, principalmente en el medio rural y en un pueblo creado por y para la citricultura, sino que además ello se agudiza para las mujeres, aunque, argumenta, la única otra opción para Pueblo Gallinal es la forestación que supuestamente emplearía a mujeres:

Pueblo Gallinal y Cerro Chato, que son dos localidades bastante grandes que hay ahí en torno a (*la empresa*), no sé cuánto es el desempleo, no lo hemos estudiado, pero debe ser muy bajo. Es decir, la gente que sale a buscar trabajo, sin duda que consigue. Los habitantes de Cerro Chato, de Gallinal, consiguen trabajo, ya sea en la citricultura o en la forestación que es el otro ramo (*pregunto si hay mujeres trabajando en forestación*) Si. Por ejemplo gente que se nos fue a nosotros que cumplían tareas hasta en las casitas esas de vigilancia para incendio. O en aplicaciones de herbicidas, plantación de montes nuevos, control de hormigas. Todas las tareas del mantenimiento del cultivo las pueden hacer las mujeres. Tal vez otras que requieren mayor esfuerzo físico, manejo de moto-sierra, todo ese tipo de cosas, pero pienso que por una cuestión de oferta. No es que haya una limitante física ni nada por el estilo. (...) la gente de la zona, es decir, tanto hombres como mujeres (...) si se presentan digamos, si tienen voluntad de trabajar, no tienen ningún inconveniente. Lo que pasa es que predominantemente los que salen a trabajar son los hombres (Jefe de personal en empresa citrícola, Paysandú, 31.5.2013)

Pero desde la perspectiva de una de las trabajadoras que pudo acceder a un curso de capacitación para emplearse en el manejo de maquinaria agrícola, tarea considerada masculina según la “idiosincrasia” del medio rural, como argumentaría el jefe de personal de esta empresa, la explicación estaría dada por la discriminación desde el lado de la demanda.

Yo hice un curso de maquinaria agrícola donde está el mantenimiento, bueno, todo. Y me falta la libreta no más, porque te dan el diploma. El curso fue con el INEFOP (...) nos hablaron de las leyes, de nuestros derechos. Porque estábamos en el seguro (...) A nosotros nos dijeron que eso a nosotros nos va a servir en el tema de conseguir trabajo y eso. Es sólo animarse. Pero acá no te dan oportunidad (...) Porque era mujer e iba a tener problemas con los otros tractoreros. Porque se iban a poner celosos o que iban a reclamar ‘tenés a una

mujer y no me tenés a mi.’ Pero la mayoría de los tractoreros no tienen libreta (...) Ellos sí pueden hacer horas extras, nosotros no. Viste que a los tractoreros les dan siete horas. (Luisa, entrevista, Pueblo Gallinal, Paysandú, 31.5.2013)

Yo hice el curso de poda, de arándanos de naranja, de todo. Te enseñan todo, cambio de copa, cómo se forma, todo. Yo le dije a (...) ‘mirá que yo tengo un curso de poda’. Y me dice: ‘pasa que nosotros tenemos a gente ya’. (Juliana, entrevista, Pueblo Gallinal, Paysandú, 31.5.2013)

Retomando la discusión sobre la segregación laboral de tipo horizontal en la formación, que responde a los estereotipos de género,

se ha dado explícitamente la discusión sobre la inserción de las mujeres en las formaciones en oficios tradicionalmente masculinos y la posición de los actores empresarial y sindical es que resulta indistinto, que mujeres y hombres deben tener el mismo acceso a todos los cursos (...) Incluso algunos cursos recientes para la construcción han contado con una alta participación de mujeres, casi a la par de los hombres. Las trabas se ubican en el acceso al empleo y no en el plano formal. (Ardanche y Celiberti, 2011: 69)

De acuerdo a una lista facilitada por el Coordinador del Programa de Trabajadores Rurales del Inefop, la participación en los cursos que ha ofrecido el Instituto ha sido mayor para las mujeres que para los hombres, lo que no significa, como vimos a partir de los testimonios de mujeres que han accedido a estos cursos, que ello se traduzca en la empleabilidad en tareas para las que han sido capacitadas. Además de los empresarios, los propios compañeros de trabajo al parecer, tendrían dificultades en aceptar que las mujeres realicen tareas tradicionalmente masculinas.

Se genera también una segregación laboral de corte vertical cuando las posibilidades de ascenso de las mujeres en relación con la de los varones se ven frenadas (apareciendo aquí los “techos de cristal”). (Ardanche y Celiberti, 2011: 64) Las mujeres predominan además en las categorías inferiores sin o con poca posibilidad de ascenso. En la citricultura, los escalafones que corresponden a tareas más o menos calificadas y por lo tanto reciben un mayor o menor salario, responden claramente a estereotipos de género. Así lo describe el vice-presidente de uno de los sindicatos:

Hay diferencia. Por ejemplo, si trabajás por ejemplo en un tractor con una máquina de cura tenés una hora extra más, aparte tenés otro grado, ya sos grado dos, y tenés una diferencia salarial. El que cosecha es grado uno. El que trabaja en la motosierra es grado dos. Yo que estoy en control de calidad ahora soy grado tres. El salario aumenta según la tarea que vos hagas. Por ejemplo, el que está en el riego es grado tres. Hay toda una escala de grado según la tarea que vos cumplas en la empresa (Hernán, entrevista, vice-presidente de un sindicato en Villa Constitución, Salto 25.4.2013)

Como vimos en el primer capítulo, al tomar una perspectiva de género las categorías como calificación de mano de obra e incluso factores de diferenciación al interior de este grupo social (trabajadores asalariados en la citricultura) manifiestan la discriminación según razón de género.

El representante de la empresa me explica que existe un límite difuso entre lo que pueden considerar mano de obra calificada o no.

no sé dónde pasar el límite de qué es no calificado y qué es calificado. En realidad hay una serie de tareas que se hacen desde las más sencillas del peón común que puede estar haciendo las tareas del mantenimiento del cultivo más sencilla: desbrotar, controlar hormigas, ese tipo de cosas, hasta no sé, los mandos medios que dirigen personal, que hacen el seguimiento de las plantas, del mantenimiento del cultivo, de cosecha (Jefe de personal en empresa citrícola en Paysandú, entrevista, 31.5.2013)

Veamos ahora quiénes predominan en los trabajos zafrales y en los trabajadores permanentes (efectivos).

El tema de la zafra prácticamente es la cosecha. Hay dos cosas, el cosechero que es grado uno y nosotros que somos grado tres (...) Después dentro de la quinta, la gente permanente, está el grado uno que es el que no usa maquinaria, no cura, después el grado dos que es motosierrista, toda la parte de tractoreros (...) el tractorero que usa maquinaria, que anda con maquinaria de cura, es grado dos. Es hombre. Acá lo que pasa es que los tractores acá de la empresa, todavía no están como para que la mujer lo agarre. Son algunos tractores muy viejos, son muy pocos (...) Después está el grado tres que es riego, y grado cuatro ya sería algo especial, que trabaja con maquinaria pesada dentro de la quinta (...) en la cosecha son todos grado uno, sea mujer o sea hombre. En la quinta hay mujeres que tienen grado de capataz que no te sé decir qué grado es. Hay grado de capataz, de encargadas generales de cuadrillas que son capataz de cosecha (Hernán, entrevista, Villa Constitución, Salto 25.4.2013)

La importancia de comprender si las mujeres se concentran en las tareas zafrales en mayor medida que los hombres radica no sólo en entender el abuso de las empresas al preferir “mano de obra flexible” que le permita lidiar con sus “responsabilidades” en el hogar, es decir, el trabajo reproductivo y de cuidados que recae principalmente en las mujeres, sino también nos permite entender cómo esto repercute en los puestos de dirigencia en los sindicatos, como veremos en el próximo capítulo. La efectividad en el empleo citrícola es predominantemente masculina, mientras las mujeres tienden a acceder solamente a los trabajos zafrales.

En una entrevista grupal, cuando les pregunto si notan alguna en la exigencia del tipo de trabajo para hombres o mujeres, o diferencias en el tipo de tareas que realizan, responden:

Noelia: para mí es lo mismo. *Silvana*: trabajan más las mujeres porque llegan a la casa y siguen limpiando. *Noelia*: ¡A! En eso sí tenés razón. Pero trabajan lo mismo que los varones. Es la misma actividad (...) es lo mismo, no más que la

mujer queda más desgastada porque llega a la casa, limpia, tiene que cocinar. El varón no. El varón dice: ‘voy a aprontar un mate y me siento’ (Entrevista grupal, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

La explicación de una técnica del programa de trabajadores rurales del INEFOP detrás de cierta preferencia por parte de las mujeres por los trabajos zafrales, arroja algunas luces sobre la importancia de profundizar en la discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado de empleo, en lugar de quedarse en lo meramente descriptivo.

el tema zafral es como que tiene, la mujer tiene una movilidad que le permite en determinados momentos, la zafra le permite tener un ingreso en determinado momento del año y conjugar con las tareas dentro de su propio predio, a veces ni siquiera viven en el sector rural pero jugar con otro tipo de trabajo. Entonces, ahí se acerca más la mujer. Para lo que es la diferencia, si vas a tomar lo que es maquinaria agrícola, las oportunidades quizás de trabajo para la mujer en este rubro, sean menores de lo real. Ahora, si es que van a buscar trabajo y les dicen que no, porque ¿qué es lo que sucede ahí? Porque lo que sí vemos es que la mujer se anota más en lo que tiene que ver en la zafra (Entrevista a técnica del Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales, INEFOP, 13.8.2013)

En uno de los pueblos rurales en el territorio citrícola algunas mujeres se mostraron molestas por la decisión tanto de la empresa como del sindicato que resultó en que estas fueran las últimas en poder comenzar a trabajar en medio de la “crisis” del sector. Se trata de uno de los mecanismos de discriminación invisible. El vicepresidente del sindicato me explica que, al momento de hacer la entrevista, había cuadrillas mixtas trabajando, sin embargo cuando le comento que me había llamado la atención que algunas mujeres hicieran este reclamo me explica:

Se tiene en cuenta las últimas cuadrillas que terminaron la cosecha. Porque en octubre cuando empiezan los arándanos toda la gente, prácticamente queda muy poca gente en la cosecha de naranjas, porque los arándanos es un trabajo mucho más liviano, paga mucho mejor y la gente se va pa’ donde la plata está. Mañana si sale la lechería y tiene éxito y hay que ir a ordeñar las vacas, se van a ir todos a ordeñar las vacas. Las últimas dos cuadrillas que terminaron que fueron dos cuadrillas de acá de Constitución, y dos de Belén, esas fueron las primeras que entraron ahora. Ahora se tomó las otras dos que fueron las que se fusionaron. Fueron los dos capataces que se fusionaron. Uno salió y el otro quedó hasta el final. Se tomaron esas dos también que llegaron hasta casi lo último (...) Los dos últimos que terminaron son los dos primeros en entrar. Se respeta la continuidad del trabajo y lo premias al último que terminó en darle primero trabajo a él (...) Eso lo decidimos el sindicato y la empresa. Trabajamos en conjunto en eso (Hernán, Villa Constitución, Salto, 25.4.2013)

Coincide que en los arándanos la mayoría de la fuerza de trabajo es femenina, por un lado debido a la “delicadeza” que requiere el tipo de trabajo, delicadeza asociada a la “naturaleza” de las mujeres. Y por otro lado debido a que las mujeres no tienen otra fuente de empleo segura durante el resto del año, no pueden migrar a trabajar en la

construcción como los hombres en algunos casos sí pueden. Es por ello además que para muchas de ellas el miedo a perder la única fuente de empleo, las lleva a mostrarse “responsables” “prolijas” y “muy trabajadoras” como describe el vicepresidente del sindicato:

Capaz más responsables son las mujeres y hacen un trabajo mejor que el del hombre. Mejor en, te digo capaz en calidad, en traerte, de prestar atención (...) muy responsables, muy prolijas, y muy trabajadoras. Porque hay mujeres que hasta 18 años hace que están trabajando en la cosecha y las he visto cortar capaz a la par de hombres muy buenos cortando (...) Son menos faltadoras. Faltan menos. Prestan atención. Si el capataz les dice ‘traéme este color’ ellas te traen. Presión de parte de nadie, no hay. Porque si traes un cabito o traes un color que no es, no te van a suspender, no te van a correr. Pienso yo que ya es el instinto de la mujer de trabajar más prolijo que el hombre (Hernán, Villa Constitución, Salto, 25.4.2013)

Hasta aquí he analizado los mecanismos de exclusión en un mercado de trabajo en el que sus posibilidades parecen estar reducidas al trabajo rural asalariado y siendo la citricultura una fuente de empleo segura y la zafra más prolongada en el territorio en cuestión, debido al nivel de educación formal alcanzado, la responsabilidad culturalmente asignada del trabajo reproductivo y de cuidados, y su residencia, ya sea rural o en barrios marginales de las ciudades.

La lectura de las desigualdades en cifras en el capítulo anterior nos muestra que el mayor nivel de educación formal de las mujeres no se traduce en mejores posiciones que los hombres y para el caso de las trabajadoras en esta investigación, las capacitaciones a las que han podido acceder a partir de políticas de empleabilidad tampoco se traduce en posibilidad de acceso a otras tareas dentro siquiera del mismo rubro y por lo tanto tampoco en posibilidades de ascenso de categoría y mejor salario.

Ardanche y Celiberti mencionan que prevalece la dificultad en incluir la preocupación por otras desigualdades estructurales más antiguas, aunque menos visibles, como son “las desigualdades de género, de generaciones y étnico-raciales entre otras, que se combinan y potencian con las tradicionales de clase, lo que origina y perpetúa la exclusión de los actores emergentes en el mercado laboral, como son las mujeres y los jóvenes (...)” (Ardanche y Celiberti, 2011: 10) Advierten además que no incorporar la reflexión sobre las barreras invisibles en las prácticas de los individuos, en la política pública y las instituciones sociales, que obstaculizan el acceso al mercado laboral, es decir, con su efecto discriminatorio sobre las mujeres, “sería casi como negar el problema y, peor aún, se estarían hipotecando todas las posibilidades de generar cambios para la inclusión en igualdad” (Ardanche y

Celiberti, 2011: 11). De visibilizar estas barreras invisibles en los esfuerzos por la “inclusión” desde el Estado, se ocupa la segunda sección de este capítulo.

Como vimos, el mercado laboral ofrece escasas oportunidades de empleo para aquellas mujeres de nivel educativo bajo, y si bien ha habido avances en materia de apoyo desde el estado, las autoras advierten que “la formación que se brinda a las mujeres mediante cursos de distinto tipo no tiene reconocimiento en el mercado laboral. En consecuencia, es fundamental que la capacitación que se ofrezca a las mujeres proporcione herramientas de trabajo efectivas.” (Inmujeres, 2011: 38) Veamos entonces qué impactos ha tenido la introducción del “enfoque de género” en las políticas que se orientan a mejorar la empleabilidad de los asalariados rurales en general y las mujeres en particular.

Políticas de inclusión desde la perspectiva de género: alcances y límites

En la sección anterior intenté detallar las barreras de acceso y los mecanismos de discriminación, algunas veces invisibles, que encontramos en el mercado de trabajo para los departamentos de Salto y Paysandú. Se trata de la manifestación a nivel territorial de una situación de desigualdad estructural, visible a nivel nacional. Es a estos mecanismos y barreras de acceso que se dirigen las políticas de inclusión desde una perspectiva de género. En esta sección busco conocer cuáles son los alcances y principalmente los límites de la transversalización del enfoque de género en la institucionalidad laboral, es decir, desde la perspectiva de género en las políticas de empleo y en la negociación colectiva, al intentar influir en el mercado de trabajo, en los territorios, sobre los distintos actores y en la sociedad en su conjunto.

Para responder a estas interrogantes, me acerco a analizar “la perspectiva de género” en las políticas laborales y empleabilidad dirigidas a los trabajadores rurales y en los consejos de salarios rurales –instancia de negociación colectiva- como institución reguladora de las relaciones laborales. Antes, sin embargo, es necesario recorrer brevemente la evolución de la perspectiva de género en el discurso del desarrollo.

A mediados del siglo pasado, a partir del interés en combatir la pobreza, comienzan a implementarse políticas asistenciales dirigidas a una población objetivo que es vista como homogénea. Las políticas dirigidas específicamente a “la mujer” surgen desde el enfoque conocido como MED (Mujeres en el Desarrollo). Este enfoque propone una serie de medidas para la incorporación de las mujeres a las

estrategias de desarrollo, y así propiciar un mayor acceso al empleo y al mercado. Se promueven así políticas asistenciales y la obtención del derecho al voto, a la educación, entre otros. A mediados de la década del ochenta surge el enfoque conocido como GED (Género en el Desarrollo). Éste se diferencia del anterior en tanto plantea no sólo la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, “sino también transformar las estructuras y relaciones que reproducen las desigualdades de género en el acceso a los activos materiales, sociales y culturales” (CEPAL, UNIFEM, República de Italia, 2004: 33) En este caso las intervenciones con el fin de combatir la pobreza se asientan en el papel de las mujeres como madres, y en las mujeres en edad reproductiva, asumiéndolas como un medio para proveer de servicios a las familias. Es así que proliferan los emprendimientos productivos en las zonas rurales, donde participan mayoritariamente mujeres, por ejemplo. Una crítica que reciben ambos enfoques es que las diferencias entre éstos “se ubican en el plano analítico más que en el ámbito de la puesta en práctica de las políticas ya que estos enfoques habrían carecido de un sustento teórico a partir del cual se plantearan prácticas políticas diferentes” (CEPAL, UNIFEM, República de Italia, 2004: 34). Si bien a partir de este segundo enfoque se avanza en una perspectiva de género que se centra en el análisis de las relaciones de poder en lugar de focalizarse en “las mujeres”, persiste la ausencia de una crítica a la inserción subordinada de mujeres y varones en el desarrollo capitalista.

Hasta aquí entonces no encontramos una crítica al “desarrollo” sino políticas que se restringen a la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. A estos enfoques le sigue el de la transversalización de la perspectiva de género, propuesto desde las feministas del tercer mundo (DAWN por sus siglas en inglés) y centrado en el vínculo entre género y pobreza. Es a partir de este último enfoque que han sido creadas instituciones como ministerios, secretarías, “encargadas de adoptar políticas para las mujeres, que plantean su desarrollo autónomo y su empoderamiento desde un concepto de ciudadanía que no es neutro ni subalterno sino autónomo” (Idem) La creación del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en Uruguay, el programa PROIMUJER dentro del Instituto Nacional de Formación y Empleo Profesional, y la comisión de género dentro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, responden a este último enfoque. Interesa conocer estos tres enfoques para entender desde dónde se diseñan las políticas laborales, políticas de inclusión y políticas compensatorias

dirigidas a las mujeres y/o desde una perspectiva de género en Uruguay ya que no necesariamente predomina uno solo.

Sonia Reverter Bañón (2011) evalúa los resultados de la conformación de instituciones públicas que emergen en la región para luchar contra la discriminación hacia las mujeres. Dichas instituciones son producto de la lucha feminista desde la década del setenta³⁹ que ha promovido a estas instituciones como “palanca de propulsión” de las transformaciones estructurales necesarias para alcanzar la igualdad de oportunidades. La autora cuestiona la efectividad de los organismos o agencias de igualdad para lograr la promoción de la igualdad de género.

Las políticas de género y la sensibilidad de género que se espera (y que encontramos) de los estados son producto de una exigencia de parte de donantes internacionales (de la cooperación, de organismos y agencias internacionales de desarrollo) a los gobiernos de los países receptores. Interesa conocer “¿qué está significando esto en la realidad de las mujeres? ¿Podemos decir que esta movilización de recursos hacia políticas de género ha activado el mundo asociativo de las mujeres haciendo que haya un aumento en sus logros por la igualdad?” (Reverter Bañón, 2011: 226)

Políticas de empleo con perspectiva de género

Las trabajadoras entrevistadas que habían accedido a cursos de capacitación durante el tiempo en el que permanecían con el seguro de desempleo, comparten la decepción al no poder hacer uso de su acreditación ya que el problema radica en que su calificación no es reconocida por las empresas. Ello me llevó a indagar si existía una estrategia desde el programa de formación de trabajadores rurales y específicamente los cursos ofrecidos a los trabajadores en la citricultura, que enfrentara la discriminación de quienes se interesaban por hacer uso de la certificación otorgada. Me llevó además a compartir la preocupación frente a la poca importancia que muchos trabajadores daban a los cursos, dada las limitadas posibilidades que percibían que tendrían, y por lo tanto en varios casos la participación a las capacitaciones solamente respondió al incentivo del pago por asistencia⁴⁰. Antes de centrarme en el Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional –INEFOP-

³⁹ “Desde que la ONU recomendó en 1975 que las naciones estados debían establecer agencias de igualdad, éstas se han convertido en actores fundamentales en las políticas de género; no sólo a nivel nacional, sino también a nivel supranacional, regional, provincial y local.” (Reverter Bañón, 2011: 224)

⁴⁰ Por cada hora de capacitación reciben un subsidio de cien pesos uruguayos.

recojo algunas recomendaciones y observaciones al respecto de las políticas de empleo y las dificultades que enfrenta la transversalización de un enfoque de género.

Según un estudio para la CEPAL (Maurizio, 2010), dado que el mercado de trabajo en América Latina muestra que las elevadas tasas de desempleo y la baja calidad de los empleos generados afecta a algunos grupos de trabajadores en particular, entre los que se encuentran las mujeres, los jóvenes y las personas con menor nivel educativo, juegan un papel fundamental las políticas del mercado de trabajo en la generación de empleo decente, así como la institucionalidad laboral en garantizar la protección y el fortalecimiento de los grupos e individuos más vulnerables. Propone incorporar la dimensión de género en las políticas de empleo, de inserción en el mercado de trabajo y de eliminación de la pobreza debido a que, entre otras cosas

las mujeres enfrentan condiciones laborales más desventajosas que los hombres que se expresan tanto a través “del lado de la oferta” (dificultades para combinar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares) como del “lado de la demanda” (fenómenos de segregación y discriminación) (Maurizio, 2010: 7)

En el capítulo anterior, vimos cómo efectivamente las mujeres están en desventaja frente a los hombres debido a la segregación ocupacional y a la discriminación en el mercado de trabajo, tanto desde el sector empresarial al no posibilitarles empleo en tareas consideradas típicamente masculinas, como desde la oferta debido a la división sexual del trabajo que en ocasiones restringe su posibilidad de inserción permanente en el mercado laboral (o cuando lo hace, implica una sobrecarga de trabajos para las mujeres).

El estado uruguayo ha integrado una perspectiva de género con el fin de asegurar el ejercicio de una ciudadanía activa de mujeres y varones, profundizando de esta manera la democracia y asegurando la justicia social (...) a través del Proyecto Fortalecimiento de las Políticas de Género en el Uruguay (...) con el objeto de integrar la perspectiva de género en ámbitos públicos y de la sociedad civil, fortaleciendo la ejecución del Primer Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre Hombres y Mujeres (PIODNA) (...) Este proyecto tiene como objetivo, tal como su nombre lo indica, apoyar al Inmujeres para el logro del fortalecimiento de las políticas de género en Uruguay, focalizando en esta oportunidad en el establecimiento de medidas tendientes a fortalecer la inclusión de género en el territorio. (Inmujeres, 2011)

Una lectura del funcionamiento de la institución encargada de la capacitación y formación profesional de los trabajadores en general, y con un programa específico para trabajadores rurales y otro para mujeres, arroja algunas luces sobre la manera en

que las bases estructurales de la exclusión de las mujeres limitan los alcances de las políticas de empleo.

Una lectura del funcionamiento del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional en Uruguay – INEFOP- arroja algunas luces sobre las dificultades que tiene la política pública para efectivizarse. La institución se plantea como misión ser la referente para trabajadores, empresarios y el Poder Ejecutivo en la ejecución de políticas públicas de empleo y formación profesional del sector privado, propiciando activamente el Sistema Nacional de Cualificaciones y actuando a través de una amplia red de articulaciones institucionales.⁴¹ Conformada a fines de 2008 como persona pública no estatal de carácter tripartito (dirigido por un Consejo Directivo integrado en forma tripartita por siete titulares, con sus respectivos alternos, en representación del poder ejecutivo, el sector empresarial y el sector sindical) es responsable de ejecutar políticas de formación profesional y fortalecimiento del empleo de los trabajadores y trabajadoras en el país, así como del diseño de programas de capacitación para trabajadores en seguro de paro.

El objetivo del Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales (de ahora en más me referiré al ‘Programa Rural’) es mejorar la situación laboral de los trabajadores que se emplean en actividades agrarias (y aclara: hombres, mujeres y jóvenes, desocupados o en actividad, asalariados o independientes, o que tengan una empresa familiar), residan ya sea en el medio rural o urbano, a través del ofrecimiento de cursos de capacitación. Se espera que ello se traduzca en una mejora en la calificación de la mano de obra y en la creación de puestos de trabajo. Para lograrlo, articula con los actores, organizaciones e instituciones locales y pobladores que deseen colaborar.⁴²

El programa PROIMUJER, implementado desde 2001, es el primer programa de capacitación laboral a nivel nacional con enfoque de equidad de género, impulsado por la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOT), asesora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). La población objetivo del programa son mujeres que residen tanto en áreas urbanas o rurales, entre 25 y 55 años, desocupadas, que buscan empleo por primera vez o con dificultades para ingresar y/o mantenerse en el mercado de trabajo. Tiene como objetivo “contribuir a la igualdad de oportunidades y de trato en la formación profesional y en

41 <http://www.inefop.org.uy/mision.html>

42 <http://www.inefop.org.uy/trabajadoresrurales.html>

el empleo mediante el desarrollo de acciones de formación con calidad y equidad” y “ha desarrollado estrategias destinadas a transversalizar el enfoque de género en el conjunto de programas del INEFOP”⁴³ (Ardanche y Celiberti, 2011: 63)

La dificultad que parece haber entre estos dos programas dentro del INEFOP ayuda a explicar la dificultad en la práctica al intentar articular el trabajo rural asalariado con la cuestión de género o más bien, como el nombre del programa lo indica, de “las mujeres”.

Ahora bien, ¿cómo deciden qué cursos ofrecer?, ¿la decisión se toma del lado de la demanda o del lado de la oferta de cursos?, ¿qué posibilidades reales tienen de ‘ascender’ en grados, categorías o escalafones una vez que participan en estos cursos? Si las mujeres acceden a capacitaciones en puestos no tradicionales que presentan un desafío a los estereotipos de género, ¿recibe una valoración la calificación de su mano de obra? Y finalmente, ¿cómo transversaliza PROIMUJER “el enfoque de género” en los distintos programas del Inefop y específicamente cómo se ve ello reflejado en el Programa Rural?

En entrevista con el Coordinador del Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales, detalla los pormenores del programa. La población objetivo del Programa Rural –así como de todos los programas del INEFOP - es la población vulnerable, población trabajadora entre 15 y hasta 70 años que trabaje en el medio rural, sin importar el lugar de residencia (ya sea en el medio rural como urbano). También pueden participar de los cursos productores familiares. Los cursos se ofrecen de manera gratuita, cubriendo el costo de materiales de clase, el traslado y la comida si es necesario. No es lo mismo que “gratis”, aclara, ya que lo pagan todos los trabajadores privados (no así los públicos) al aportar al fondo de reconversión laboral.

El Instituto no cuenta con un equipo docente sino que terceriza la capacitación, contratando entidades de capacitación que pueden ser organizaciones no gubernamentales o empresas. Los cursos son presentados como respuesta a llamados unificados a ofertas de cursos que realiza el Instituto y deben cumplir una serie de requisitos. Las entidades de capacitación se encargan de relevar las necesidades y demandas de capacitación de los trabajadores en los territorios, armar cursos en base a ello y presentarse entonces al llamado de ofertas.

43 <http://www.inefop.org.uy/proymujer.html>

Otra vía sería a través de los comités departamentales, que también funcionan con una estructura tripartita. Éstos relevan la demanda y pertinencia de los cursos, y envían las propuestas al Programa. El Programa entonces realiza una visita al territorio y ofrece un taller a las personas interesadas en capacitarse. En este taller se detecta la demanda de capacitación y a partir de ello se elaboran las bases del llamado para ese curso y población específica.

La diferencia entre estas dos vías es que mientras la segunda detecta el interés de capacitación de la propia población, la primera responde al interés de las propias entidades de capacitación que suelen ser empresas con sus propios intereses.

Una tercera vía es a través de las mesas de desarrollo rural del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, y los consejos agropecuarios departamentales, desde donde se detecta la demanda de trabajadores asalariados y productores familiares. Y finalmente, otra vía es a partir de convenios con, por ejemplo, el Instituto de Colonización, el Instituto Nacional de la Leche –INALE, quienes relevan la demanda y las necesidades de capacitación de productores y colonos, respectivamente.

Los cursos a los que han accedido los trabajadores asalariados en la citricultura son un caso especial, por un decreto de seguro especial, producto de la crisis del rubro por las heladas que arruinaron una parte importante de la producción. En convenio con el MGAP y el Instituto Nacional de Investigación Agropecuaria, ofrecieron cursos en Salto, Constitución, Paysandú, entre otras localidades con población amparada por el decreto, sobre salud y seguridad laboral, derechos y obligaciones del trabajador. A partir de este seguro especial, los trabajadores se ven beneficiados por las capacitaciones, por el subsidio de cien pesos por cada hora de capacitación y por el seguro de paro.

En cuanto al enfoque de género en los programas del INEFOP, el Presidente del Consejo señala que existen temas de formación transversales, comunes a todas las capacitaciones, que serían: derechos laborales, seguridad laboral y el enfoque de género. Este último no implicaría solamente una unidad dentro de un curso, o un curso de capacitación específico sobre género, sino un eje transversal. Conversando con el coordinador del Programa Rural para conocer cómo transversalizan dicho enfoque, muestra que no hay una claridad al respecto:

Tienen que ser transversales obligatorios, tienen que estar ahí las horas, los docentes y el costo de eso (...) Lo de género en general se trabaja con alguna socióloga o alguna sicóloga y, se da (*pausa*), es un poco un déficit nuestro también, lo hacen como un bloque, no lo hacen tan transversal como se debería.

Pero se trabaja a través de ese tipo de profesionales digamos (*Pregunto cómo lo hacen, otra pausa/silencio*) No sé (*pausa*) no tengo la respuesta (Coordinador del Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales, INEFOP)

Me sugiere que converse con una técnica que puede responderme estas preguntas con mayor claridad ya que conoce cómo le están dando seguimiento a la inserción laboral a partir de estos cursos y de qué manera se aseguran que los cursos ofrecidos adopten un enfoque de género. Son quienes hacen seguimiento de los cursos. Me explica que la oferta de capacitación que se presenta debe contener detalladas las horas dedicadas a cada tema y el perfil del docente, lo que daría una pauta de cómo. Y concluye,

En general, es una de las dificultades más grandes que tenemos, la transversalización. Hemos logrado si mucho en salud e higiene laboral que está su prevencionista en todos los talleres, en la parte práctica (...) Pero en la parte de derechos y obligaciones y en la parte de género no hemos logrado que sea tan transversal. Se da medio en bloque, así como un teórico. Y en la parte rural justamente, las empresas rurales no son muy favorables al género. Son casi todos hombres los que trabajan en las mismas empresas. Las entidades de capacitación, que ellos mismos se incorporen el tema como importante. Entonces, estamos en ese proceso (...) en la evaluación de nuestras ofertas (...) se va a apuntar qué capacitación en género tienen todos los docentes, cualquier docente que integre el equipo técnico de ese curso se va a valorar y se va a penalizar si no tiene formación en género. Sacar méritos, puntos. Tener puntaje negativo. Entonces eso va a bajar el puntaje total de la oferta y capaz que no califica. (Idem)

Específicamente cómo lo han hecho para este caso especial, el coordinador se excusa explicando que

En el caso especial⁴⁴ no porque fue muy sobre la marcha y casi lo organicé yo solo todo esto y fue muy, bastante improvisado. Tratamos de que nos saliera lo mejor posible y lo más rápido posible porque se nos termina el tiempo, porque empieza la zafra (Idem)

Siguiendo la sugerencia de conversar con la técnica encargada de dar seguimiento a las capacitaciones, tampoco encontré mucha claridad sobre qué implica la transversalización del eje de género:

(...) Muchas veces lo que encontrás es que a la hora de trabajarlo lo plantean como un contenido en una jornada de clase. Pero como un eje transversal no. A veces se toma como una unidad. Y eso obviamente falta como lineamientos también del INEFOP, de cómo hacer las cosas, más allá que a la hora cuando tu evaluás ofertas, evaluás puntualmente la preparación de los profesionales, los técnicos que se presentan, la entidad de capacitación (...) la formación que tienen y la experiencia que tienen en trabajar estas líneas (...) No hay como un lineamiento claro. Por lo menos, no manejamos nosotros un lineamiento claro (...) sé que se han hecho capacitaciones para las entidades de capacitación, pero que te pueda decir en el programa sí es como un eje, como un enfoque, que tienen que tener en cuenta las ECAS⁴⁵, que tienen que presentar contenidos

44 Se refiere a los trabajadores en el seguro especial

45 entidades de capacitación

sobre eso. Es difuso. Digamos que está como en la intención.” (Técnica del Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales, INEFOP, 13.8.2013)

En cuanto al seguimiento que dan a los cursos, para conocer si quienes facilitan la capacitación están cumpliendo con los ejes transversales, los docentes del curso, es confuso si esto se lleva a cabo o no. Por un lado, el coordinador afirma que sí llevan a cabo una evaluación para ver si se cumplen estos ejes:

Si, hacemos seguimiento (...) el primer día del curso para ver si se cumplen las condiciones acordadas (...) después se va a la mitad del curso para ver si está desarrollando el cronograma y el curriculum como se había acordado, con la entidad de capacitación y si hay que hacer correcciones o no. Eso se hace con los participantes en sí, un taller con participantes, con preguntas y respuestas, un intercambio, y ahí se detectan problemas o no que haya que corregir, y después se hace al final, una evaluación final de los participantes. Sin los docentes presentes, sólo los participantes. (Coordinador del Programa, INEFOP, 20.2.2013)

Por otro lado, la técnica del Programa Rural explica que si bien no asisten a los cursos para ver cómo se está cumpliendo con los ejes que deben ser transversales, a veces sucede que:

a la hora de ir a evaluar, ves sí que dieron un módulo donde hacen un taller, yo he llegado en algún momento cuando están trabajando género y bueno, a veces son talleres que decís ¿qué es esto? Bueno, no digo que esté ni bien ni mal porque no soy quien porque no soy ninguna erudita en el tema. Pero una cuestión hasta de diferenciación sexual del hombre, la mujer (Técnica del Programa, entrevista)

Desconocen además si efectivamente logran conseguir empleo, insertarse laboralmente a partir de las capacitaciones realizadas:

Concretamente, la incidencia que tiene sobre las posibilidades de empleo reales, la capacitación del programa sobre la posibilidad real de la mujer de conseguir empleo, ahí no sé. No sé si se capacita en otras áreas no rurales, capaz que por ahí hasta tiene mayores oportunidades. Tiene como más posibilidades de moverse (...) una vez la persona con una capacitación, por ejemplo, el caso de las mujeres zafrales, si tienen la posibilidad de salir (...) cambiar de trabajo a otro para mejorar de pronto económicamente, otro que pague mejor, concretamente de esa capacitación, eso no me atrevería a afirmarlo (Idem)

Para evaluar si cumplen con los ejes transversales, recurren a cierta mecánica —en sus propias palabras- que describe en detalle a continuación:

la práctica supone a veces como cierta mecánica (...) Entonces, en esa mecánica prácticamente es: ‘bueno, ¿la oferta, presenta determinados contenidos, los temas, es una persona preparada para trabajar género? Sí, la tiene.’ Básicamente se mira a ver si tiene algún técnico en el área social, que son los que se supone que tienen, bueno, el agrónomo o veterinario tendría que poder manejarse en esto (...) bueno, ¿cómo eso después ellos lo trabajan ahí? no puedo dar cuenta de cómo en lo concreto se trabaja. (...) En líneas generales, desde el programa

lo que se hace es chequear que haya contenidos que los técnicos que trabajen en las entidades de capacitación tengan una formación en género, que eso sería lo que te daría la pauta de que tiene posibilidad de transversalizarlo. Pero después ves que en lo concreto el tema ese se da en una jornada, y ese técnico capaz que no lo da en otras oportunidades, o no tiene la formación, entonces cuando está trabajando con la gente no tiene cómo abordarlo cuando surge (Idem)

Buscando explicar las dificultades que enfrentan los esfuerzos de transversalización del eje de género, sostiene que en la actualidad tanto el Programa Rural como todo el INEFOP están en proceso de re-estructura, además no está segura de que haya un entendimiento común sobre el tema entre los técnicos y por parte de las entidades de capacitación, y finalmente deja claros los resultados de la imposición y la instrumentalización del enfoque de género

No es sólo atribuible al tema género, pero creo que donde sí se nota más es el tema género, que funciona así como que tiene que tener género. Es como políticamente correcto hablar de género y tiene que estar. No puede faltar en la cartera de la dama y el bolsillo del caballero. Ahora ¿qué es lo que realmente estaba haciendo o queremos hacer, o estamos entendiendo de las circunstancias de la vida de la gente cuando, a quién eso realmente le importa, y qué caminos se tendrían que andar o desandar para avanzar en algo? No sé quién realmente se lo está pensando. Yo supongo que debe haber muchas organizaciones que lo están pensando. Ahora, esa sinergias no hay (Idem)

A principios de 2013, el coordinador del Programa me facilitó una lista discriminada por sexo para conocer quiénes habían cursado alguna capacitación en la citricultura, en el marco del decreto especial de seguros de paro por las heladas del año 2012. Según esta lista, de un total de 1218 trabajadores/as que accedieron a alguna capacitación, el 57% fueron mujeres y el 43% hombres. Se ofrecieron cursos sobre viveros, injertos, detección de plagas y enfermedades de cítricos, variedades de citrus, cursillo de poda. El Programa no contaba sin embargo con información sobre la inserción a partir del acceso a estas capacitaciones.

Podría pensarse que el Programa Trabajadores Rurales articula con el programa PROIMUJER, sin embargo es casi inexistente esta articulación, y al no hacerlo nos revela en la práctica la dificultad en articular estos dos enfoques, dos perspectivas de trabajo con poblaciones atravesadas por dinámicas de clase “y” género. Según la técnica del Programa,

Ahora lo que estamos tratando de hacer es cruzar poblaciones y programas para unificar criterios y estar mas. Porque antes funcionaba separado pero ahora estamos todos en el mismo edificio entonces podemos intercambiar información y población beneficiaria y apoyarnos los unos a otros. Entonces si rurales necesita focalizar más en género, habla con la gente de Proimujer que nos asesora en eso. (Idem)

El coordinador del Programa sin embargo, dibuja una distancia mayor entre ambos programas y enfoques:

Cada programa evalúa sus propuestas. Se está intentando transversalizar la evaluación también pero hasta ahora no se hace (...) Trabajo Rural representan a trabajadores rurales. Bueno, nuestro equipo evalúa esto. Proimujer representa, evalúa a sus ofertas. Cada programa por separado (...) De programa a programa no hay articulación. Ellos tienen cursos u ofertas que van más dirigidas hacia *mujeres rurales*, que no es excluyente de que participen hombres, pero van a fortalecer más las posibilidades laborales de la mujer. Y nosotros tenemos nuestros cursos. (Coordinador del Programa, INEFOP, 20.2.2013)

No parece haber un entendimiento entre ambos programas, más bien encuentro cierta desconfianza por parte del Programa de Trabajadores Rurales respecto de la manera en que desde Proimujer trabajan “el tema de género”, ya que este no sería el adecuado para el medio rural según opinión de la técnica del Programa de Trabajadores Rurales:

el enfoque de otros programas a veces dista mucho de entender la realidad rural. Entonces, se hacen determinadas cuestiones con una cabeza más urbana (...) como que partís de una cuestión que es como medio lejano a lo que ellos están. Con este tema o con cualquier otro, porque así vayas a hablar de derechos laborales. Ir desde otro lugar porque están lejos al tema huelga. Es un tema que no siempre logra tener una posibilidad de apropiación de ese tema porque es como medio que no encuentran como muy cercano a su realidad. Entonces, hay que ir por otros lugares (...) pegas dos concepciones distintas a veces (...) son cuestiones que habría que realmente aceptarlas adentro del INEFOP mismo, para ver cómo se trabajan afuera. No es simplemente crear el programa y chequear ‘acá tiene que haber, tenemos que dar tantas horas de’, cuando de pronto la realidad de esa familia con la que vas a trabajar, pasa por otro lado, otras cuestiones productivas, otras necesidades que no son estrictamente (...) que no es una cuestión sólo de género. Pero estrictamente con el tema género creo que nosotros acá no manejamos ni siquiera códigos en común. Transversalizar género, ¿qué es? (Técnica del Programa de Trabajadores Rurales)

Conviene a modo de síntesis retomar la crítica de Gioconda Herrera al uso instrumental del género cuando el enfoque es apropiado por agencias internacionales y Estados desarrollistas mediante políticas de inclusión y la transversalización del enfoque de género. Claramente no hay un entendimiento de lo que implica el trabajo rural desde un enfoque de género, y los esfuerzos encontrados responderían a una obligación por cumplir con lo que en términos de la técnica del programa rural es “lo políticamente correcto”. Pierde su impulso crítico y se transforma en una obligación, un casillerito más a ser chequeado de manera mecánica, cuando cumple o no cumple, y es considerado un tema más que puede no ser tan importante o urgente como otras necesidades en el medio rural, cuando en realidad lo que no están logrando visualizar es que estas “otras necesidades” siempre van de la mano con “el tema de género”.

A partir de la evaluación de programas de capacitación de mujeres en contextos de pobreza, orientados muchos de éstos a facilitar el acceso a oficios no tradicionales, es posible concluir que el acceso a la capacitación no es suficiente, que por lo tanto las políticas de empleo con enfoque de género por sí solas no son suficientes y debe tomarse en consideración otra diversidad de factores, como el hecho de que las mujeres: “demoran más tiempo en encontrar trabajo y necesitan mayor apoyo de los programas públicos en tanto poseen menos redes sociales y de amistad”, por lo cual las autoras recomiendan que estas políticas “deben ir acompañadas de una política de promoción de aceptación de la incorporación de las mujeres a espacios tradicionalmente masculinos, dirigidas tanto a los empresarios como a los trabajadores varones” (Ardanche y Celiberti, 2011: 65). Las políticas promotoras de la inclusión de las mujeres en el mercado laboral no transforman las bases estructurales de exclusión de las mujeres. Ante el reconocimiento de una asimetría entre hombres y mujeres en el mercado laboral “cualquier medida que sea ‘neutra’ y no se proponga el objetivo explícito de la igualdad tenderá a reproducir las desigualdades” (Somavía, OIT, Trabajo decente en las Américas, 2008 en Ardanche y Celiberti, 2011: 11). Son por ello fundamentales las políticas de mercado de trabajo y las medidas de acción positiva que favorezcan a las mujeres, entre otros grupos discriminados. Como concluye el estudio de Ardanche y Celiberti “el tipo de transformación necesaria para eliminar las trabas en el acceso al empleo son de orden cultural, y se requieren medidas que exceden a la formación profesional ampliamente.” (Ardanche y Celiberti, 2011: 69)

Negociación colectiva con perspectiva de género

Durante una audiencia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) con trabajadores de quinta, a la cual había sido invitada como observadora por la dirigente de UNATRA, noto en la sala un afiche que dice: “negociación colectiva con igualdad de género”. Converso luego con las negociadoras en esta audiencia, quienes son a su vez las negociadoras para el grupo 23 de Consejos de Salario que incluye a la citricultura, y también con una negociadora de otros grupos de consejos de salario, que a su vez integra la comisión de género del MTSS. A partir de estas entrevistas, intento conocer cómo están abordando el enfoque de género.

Como mecanismo interno al ministerio, existe una Comisión de Igualdad de Género, responsable de impulsar cambios en línea con el PIONA en su interior.

Además, el Ministerio participa en la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo⁴⁶, comisión que le asesora, se ha capacitado a funcionarios del MTSS desde 2005 con el tema de género e igualdad de oportunidades y el área de género de la Dirección Nacional de Empleo (DINAE) elaboró y distribuyó un manual dentro del ministerio. En lo que respecta a la Dirección Nacional de Trabajo (DINATRA),

planteó la inclusión de la cláusula de igualdad de género en las negociaciones de los convenios colectivos y la capacitación de los negociadores. Capacitaron cerca de 40 negociadores a través de dos talleres de sensibilización. Las cláusulas de género, con la sugerencia del Consejo Superior Tripartito, fueron incluidas en forma masiva en los convenios en el año 2009. (Ardanche y Celiberti, 2011: 85)

Como describen Ardanche y Celiberti, Uruguay tiene una larga tradición de diálogo social y abordaje tripartito para tratar problemáticas laborales, a partir de la ley No 10.449 del año 1943 de Consejos de Salarios, aunque para el caso de los trabajadores rurales la Ley de Consejos de Salarios no rige sino hasta 2005. Ésta

ha sido central para la resolución de conflictos laborales, la generación de soluciones de consenso y la salvaguarda de los derechos de los/as trabajadores/as, considerados la parte más débil de la relación laboral (...) a partir del año 2005 (...) se convoca nuevamente a la negociación colectiva de los sectores privado y público a través de los Consejos de Salarios, se llama, desde el Poder Ejecutivo, a un compromiso nacional con el empleo y se avanza en la legislación referida a lo laboral. Los actores de la negociación (sindicatos y empresarios) se fortalecen y revitalizan y se adecúan a las nuevas reglas del juego. (Ardanche y Celiberti, 2011: 10)

Las autoras comparten estar de acuerdo con la importancia que tiene y ha tenido el modelo tripartito, sin embargo, señalan, debe tenerse en cuenta la complejidad detrás de la generación de empleo y las distintas realidades que tienen grupos determinados para acceder a empleo y mantenerlo. Y comparten algunas recomendaciones para los ámbitos de negociación colectiva:

se debe retomar el trabajo iniciado en 2009 con la inclusión de la cláusula de igualdad de género en los fallos de los Consejos de Salarios, para profundizar en todos los grupos y los sub grupos y ‘bajarla a tierra’, que se concrete en avances claros para cada sector y supere lo meramente enunciativo. Se recomienda formar a los/as negociadores/as de la DINATRA para que trasladen el enfoque en las negociaciones y hacia los/as actores/as. Para esto se requiere

⁴⁶ Desde 1999 existe la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo (CTIOTE). Está integrada por representantes de trabajadoras y empresarias, por el MTSS y por el INMUJERES. En este espacio se elaboró el Plan de Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo en el año 2004, que fue recogido y potenciado por el PIONA en el año 2007 (...) Una dificultad de la Comisión es que no tiene soporte mínimo para su funcionamiento. Ni siquiera secretaría. Por otra parte, no está regulado y tampoco existe reglamento de funcionamiento (...) A pesar de sus diez años de vida, se podría afirmar que su consolidación institucional es débil, diagnóstico que comparten quienes la conforman.” (Ardanche y Celiberti, 2011: 86-87)

voluntad política del MTSS (Ardanche y Celiberti, 2011: 91) Promover en las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as la formación y presencia de mujeres en los ámbitos de negociación, tendiendo a un equilibrio de la representación. Este punto resulta central para incluir la perspectiva de las mujeres y sus problemas específicos en las agendas de las organizaciones y en la negociación, lo que aumentaría el grado de representatividad en las gremiales. (Ardanche y Celiberti, 2011: 9)

Desde el ministerio, son inspección y DINAE quienes integran la tripartita de Igualdad de Oportunidades para el trato en el empleo. Desde la comisión de género en el Ministerio se han impulsado capacitaciones para todos los funcionarios en temas de género, sobre acoso, con puntos específicos trabajados según el área, también hubo una jornada de sensibilización en género y específicamente acoso, obligatoria para todo el personal. Para el área de negociación colectiva/consejos de salarios todos y todas las negociadoras participaron de la sensibilización obligatoria, donde se tomaron como ejemplo convenios que habían incorporado cláusulas de género y cláusulas de género en otros países, y una general que se impulsó desde la tripartita de igualdad de oportunidades en 2008 a modo de declaración. La negociadora explica que muchas veces, por estar focalizada en un grupo en particular, no conocen qué está pasando en otro grupo, a no ser que haya un interés particular en investigar al respecto,

muchas veces pasa que cada uno está muy metido en lo que pasó en su grupo y entonces, cuántos convenios tenía, cuántos no, qué tipo de cláusulas. Y a su vez cláusulas que pudieran superar lo que fue la declaración. Porque el tema, a raíz creo que fue en 2008 que estuvo ese acuerdo en la tripartita para impulsar la negociación colectiva con perspectiva de género y se acordó una cláusula. En muchos convenios se puso esa cláusula, pero es una cláusula como declarativa (...) lo que se buscaba era, bueno en tal lugar extienden la licencia maternal de tal forma, en tal sector se puso sala de lactancia (...) entonces como varios ejemplos concretos de cosas de cómo lo habían resuelto (Negociadora grupo 22 y 24, entrevista, 01.8.2013)

En cuanto a las cláusula en sí, y el trabajo aún por hacer, comparte una crítica a la legitimación de los roles de género, dado que algunas cláusulas se asientan sobre desigualdades estructurales como la división sexual del trabajo,

Por ejemplo la FOEB⁴⁷ que tiene 11 días de licencia para las mujeres que se los pueden tomar no acumulables en el año y sin mucha explicación. Pero que entonces como que refuerza la idea de que es la mujer la que se tiene que quedar cuando los hijos se enferman. Y como que a su vez ese mismo convenio no garantizaba ni siquiera un día para el hombre. Después había una que extendía las licencias maternales pero no pago. Entonces, si bien está bien el tema de extenderlo, introducir el concepto y analizar como una cosa más cuali de las cláusulas. Eso es lo que se ha hecho desde la comisión de género con los negociadores del ministerio. (Negociadora Grupos 22 y 24)

47 Federación de Obreros y Empleados de la Bebida

Cuando pregunto sobre la posibilidad de trabajar estos temas con los sindicatos rurales, me explica que el tema género es complicado introducirlo en la negociación colectiva en general, en todos los sectores, más aún sería donde hay una invisibilización de la mujer. Similar a las observaciones de la técnica del Programa de Trabajadores Rurales del INEFOP, y reflejando la falta de convencimiento de la importancia del tema como demostró la otra negociadora:

Está sí el tema de las cláusulas declarativas, pero no hay un convencimiento, una cosa de decir 'bueno, esto es importante'. Yo tengo el convencimiento, pero es personal, que a través de determinados mecanismos que desde la negociación colectiva, se podrían impulsar, podría llegar a un verdadero cambio social. Si vos tenés mejores licencias maternales o licencias parentales o paternales o cosas que apunten a la co-responsabilidad, a la larga se torna en un cambio social, porque si la negociación colectiva llega a prácticamente todos los trabajadores del país y si resulta que el papá tiene un mes de licencia porque fue padre, o el papá tiene días para pedirse porque es la fiesta de la escuela, va a incidir en un montón de cosas. Es una posición mía. Los trabajadores de repente no tienen esa misma visión. O los sindicatos no tienen. Entonces, las empresas lo miden en costo, y los sindicatos de repente tienen otras prioridades. Entonces, como que el tema de género, como que queda bastante restringido a las mujeres, entonces de repente en algún sector muy feminizado o en algún sector que hay alguna mujer que ha trabajado con un enfoque de género que ha llevado determinadas cosas, pero entonces son las excepciones y no la regla (Idem)

La técnica del Inefop se preguntaba ¿a quién le importa realmente? En este caso sucede lo mismo, como bien explica la negociadora, si desde los propios actores no lo demandan, no puede esperarse todo de los negociadores:

La percepción que yo tengo e incluso desde la comisión de género y todo, porque de repente desembarcan acá como vino el PNUD y como vino Inmujeres y te dicen 'bueno, queremos introducir el enfoque de género en la negociación colectiva'. Ta, basta, o sea, nosotros capacitamos a nuestros negociadores, pero si los actores no lo demandan, no hay, tampoco está por ley. Por ley, lo que es obligatorio tratar en los consejos de salarios, es categoría y salarios. Entonces, si no es obligatorio, vos lo podés tratar en tanto las partes quieran. Pero la obligación te hace tratar categorías y salarios. Entonces, si no es obligatorio 'estaría bueno, sería interesante una cláusula de género' pero si no es demandado por las partes (*pausa*) (Idem)

En cuanto a los rurales específicamente explica que

como además ellos vienen de atrás, o sea, ellos no tenían una tradición en negociación colectiva, recién en 2005 se les convocó, tampoco se les convocó en 2005, empezaron como en 2006, al principio estuvieron aparte de los demás grupos de consejo. Entonces como que, primero tuvieron que construir las categorías, entonces como que tienen un nivel de desarrollo inferior por decirlo de alguna manera, que tampoco es 'desarrollo', ni 'inferior'. Pero como que entonces, de repente están todavía en temas de, 'bueno, no tiene categorías o no tiene subgrupos', como para llegar a tratar género. (Idem)

Otra negociadora parece estar de acuerdo con esta afirmación.

En consejos de salarios no hemos recibido hasta la fecha, por lo menos que yo recuerdo, planteos vinculados con aspectos de género. Siempre la negociación se enfoca en cuestiones salariales. Es la prioridad y de parte de ellos, yo no recuerdo que haya como un planteo, queremos jerarquizar esta cuestión, queremos buscar condiciones especiales para contemplar esta situación particular. No lo recuerdo. Y los conflictos colectivos también son por cuestiones salariales siempre. O por cuestiones de persecución sindical (...)no hay un pedido de ellos a nivel general porque tienen otras urgencias que bueno, que ellos consideran que son prioritarias (Negociadora grupo 23, entrevista, 01.8.2013)

El tema de género para mi tiene que ser un tema general. No es mi especialidad, no he estudiado el tema de género, es una opinión netamente personal y probablemente le falta cuestiones técnicas de apoyo, pero a mi me parece que dictar normas que sean específicas para las mujeres, es un enfoque que termina siendo contraproducente muchas veces, porque los empresarios vía costos, que ellos son muy pragmáticos en ese sentido, si sacan normas que implican costos para ingresar a las mujeres, terminan por los hechos no contratándolas. (Idem)

Ahora bien, la categoría y el salario, no son temas aparte del tema género. Pero las categorías deberían tratarse desde un enfoque de género, cuando las inferiores, las peores pagas están más feminizadas, cuando son las mujeres que predominan en los trabajos zafrales, y su mano de obra es generalmente la no calificada. Según Marcela, si bien está de acuerdo con esta observación, piensa que no es distinto que en todos sectores.

Por ejemplo, en forestación donde hay más mujeres es en los viveros. Hay muchas mujeres en los viveros y sin embargo es prácticamente invisibilizada. Y también, paga mucho más el que maneja de repente las máquinas esas que agarran los troncos, todo eso está mucho mejor pago, hasta los motosierristas mismos ganan más que de repente lo que es la tarea de vivero. O en ganadería las mujeres trabajan por ejemplo de cocineras, o empleadas domésticas. Y también, son las categorías más bajas, las dos más bajas son precisamente esas dos que te nombré. Creo que gana más cualquier peón que esté vinculado con la producción (...) como que generalmente las mujeres se ubican en las cosas menos pagas. Salvo las que sean con una especialización puntual. De repente, en la industria si es ingeniera y trabaja en un laboratorio capaz que gana más. Pero es vinculado también en los sectores donde participan las mujeres, comercio, servicios, industria manufacturera. (Negociadora Grupos 22 y 24)

Cuando consulto a quién pueden recurrir mujeres que no están siendo empleadas a pesar de contar con capacitación en maquinaria agrícola y se da preferencia a varones con la misma capacitación o incluso sin ninguna, tendrían que recurrir a inspección.

De repente si en la empresa existiera un sindicato en esa empresa, y el sindicato quisiera de repente tomar algún tema de cómo son los mecanismos de ingreso a la empresa, sin llegar a un tema de co-gestión porque hay decisiones que son de la empresa, el sindicato podría plantear de repente 'a ver, nos interesa saber que los mecanismos de ingreso sean transparentes, que no haya discriminación.' Y sino,

directamente en la inspección. Porque la inspección es quien se ocupa de legislar, de hacer que la normativa se cumpla (Negociadora Grupo 23)

Pero en varias entrevistas surgieron reclamos sobre la inspección, vinculado principalmente a irregularidades no tomadas en cuenta en las condiciones de trabajo o incluso posible infiltración de la llegada de inspección de antemano a la empresa. En Villa Constitución una trabajadora comenta sobre los altos pastos, víboras, condiciones imposibles para poder trabajar caminando con la escalera a cuestras, incluso fotos que tomaron de las condiciones en las que tenían que trabajar. Cuando pregunto si recurrieron a inspección, responde:

Y no, porque viste que, bueno, yo no, no sé, si estuviera toda mi vida trabajando ahí, capaz que te ponés las pilas y decís ‘sí, vamos a mover por una inspección’ (...) yo voy dos meses, dos meses y medio, y salgo. Yo no soy trabajadora de la naranja. Pero el que hace años que está ahí, si se pone a pensar, capaz dice ‘si, estaría bueno’ (Noelia, entrevista, Villa Constitución, Salto, 20.11.2012).

Afirma además que la información se filtra y las empresas son avisadas que la inspección llegará, por lo cual toman las medidas necesarias para mostrar que aparentemente todo está en orden.

(...) cuando ellos se aprietan que la fruta maduró de golpe, ellos toman toda una cuadrilla de menores. Pero los tienen bien controlados. Primero, que la inspección no puede entrar si tenés el portón cerrado. Tenés que controlar donde, claro, ellos no pueden entrar. Y ta, y si viene, alguna seña tienen que tener, por los menores. Entonces, los esconden. Es lo mismo que en los invernáculos. Viste que enseguida los sacan. Aparte enseguida se enteran, porque enseguida se pasan: ‘mirá que hay inspección’. (...) Hace poquito yo estaba trabajando y nos dicen: ‘salgan todos los que no están en caja, que están en negro, porque anda la inspección’ (Entrevista grupal en Villa Constitución, Salto, 20.11.2012)

La inspección resulta fundamental. DINATRA también juega un rol importante en tanto atiende conflictos colectivos:

Un sindicato puede venir y plantearte en una audiencia de conflicto colectivo, un tema que para ellos sea importante. Si ellos se sienten discriminados, pero siempre es como apuntando a temas negociados. Si es un tema de estricto incumplimiento es para una denuncia en la inspección. Puede ser incluso anónima. Puede ser de un trabajador x, o de un sindicato, o anónima. Depende. (Negociadora Grupos 22 y 24)

Si bien la inspección ha sido sensibilizada sobre el tema, no puede sancionar. Para poder hacerlo, debería detectar un incumplimiento, una violación a la norma, que claramente esté vinculado al hecho de que quien denuncia es una mujer y por lo tanto tratarse de discriminación. Discriminación ‘invisible’, que suele estar encubierta por una diversidad de excusas, como las excusas que presentó el jefe de personal de

Azucitrus al no contratar a una mujer a pesar de estar capacitada para el manejo de maquinaria agrícola.

Son esas cosas que son como encubiertas. Vos decís, ‘¿y por qué no tenés más mujeres?’ Y te dicen ‘porque no se presentaron’, ‘porque no hay’, ‘porque no les interesa’ o ‘porque pedí y me servía más la otra persona’ (...) desde la comisión de género se estuvo manejando el tema de cuando van las inspecciones, ver la relación entre hombres y mujeres en las empresas, ver dónde se ocupan, incluso preguntar al respecto de ‘¿por qué no hay más mujeres?’ pero como que puede quedar en la pregunta, no en la sanción. Porque no hay ninguna norma. Eso en realidad es en los rurales, pero es en todos los sectores. Vos podés de repente sancionar si la despidieron porque está embarazada. Ese tipo de cosas que están legisladas, pero hay otro tipo de cosas que son encubiertas. O sea, sí, sabemos que es así, pero incluso pasa en todas las esferas, hasta en el propio estado, que de repente por estar embarazada no te dieron una ascenso o te sacaron una prima. Son cosas que son como más encubiertas. (Negociadora Grupos 22 y 24)

Como recomiendan Ardanche y Celiberti, las actividades de inspección de la calidad del trabajo tienen una particular relevancia para detectar las discriminaciones del mercado de trabajo. Se debe incorporar la dimensión calidad del trabajo (equidad, condiciones de trabajo y respeto a las normas vigentes) en todos los programas y monitorear” (Ardanche y Celiberti, 2011: 77)

En cuanto a la opinión de que deben ser los propios actores quienes propongan cláusulas de género en la negociación colectiva, la negociadora para los grupos 22 y 24 compara la industria láctea y los tambos para explicar que, por ser más nuevos en los consejos de salario, los trabajadores rurales aún tienen otras etapas por superar antes de poder pensar o interesarse en introducir cláusulas de género

Tienen otros niveles salariales. Entonces ahí de repente el trabajador se empieza a preocupar por otras condiciones de trabajo y otra calidad en el empleo y no solamente por ganar un peso más. Entonces ahí de repente es donde la sala de lactancia, o la licencia para el papá. Pero el tema es que si vos estás ganando una plata que no te alcanza para comer, capaz que priorizás dos pesos más que tener una sala de lactancia. Es una hipótesis mía, capaz que si hablás con otro negociador, tiene otra percepción. Para mi es como que están en una etapa anterior (...) Si no tenían categoría, pensar en la perspectiva de género (...) Además hasta capaz que el colectivo mismo dice ¿qué me vas a hablar de cláusula de género si estamos ganando siete mil pesos? Entonces claro, capaz que es preferible cosas que puedan también abarcar a todos. Capaz que un presentismo que abarque a todos los trabajadores, a que den tres jornales por enfermedad de los hijos. Mas allá que yo tengo el convencimiento que capaz los tres jornales por enfermedad de los hijos pueden contribuir a que alguna mujer sostenga su inserción laboral, que son cosas que apuntan más al cambio social. Porque de repente, claro, después decimos, las mujeres no entran al mercado. Pero tampoco capaz que el mercado les da las condiciones para que entren y permanezcan. Pero el tema es ese, como que yo los ubico en un nivel inferior de madurez (...) Incluso cuando viene acá el PNUD a decir que quieren hacer algo de género, ‘háganlo con el PIT CNT’. Si tiene ese dinero. Porque por ejemplo, si vos ves la conformación de las delegaciones, en la delegación que hay mas

mujeres es en la del poder ejecutivo. ¿Y por qué? Porque entramos por concurso, porque hay muchas mujeres, capaz más, egresadas de la UdelaR en determinada franja etaria que es la que pedía el concurso y que a su vez tampoco tenían empleos mejores porque de repente en el mercado también se contratan hombres. Y capaz que los estudios importantes contratan hombres. Y a su vez porque después para sostener el trabajo el hecho de tener un empleo público, la mayoría de mis compañeras de repente son madres, de repente es el único trabajo que tienen, tenés facilidad para las licencias. (Negociadora grupos 22 y 24)

En entrevista con una de las negociadores en consejos de salarios y que a su vez es la referente de temas de género, opina que la responsabilidad no puede caer sólo sobre el estado, sino que es compartida por los propios sindicatos. Una de las negociadoras en los consejos de salarios con sindicatos rurales, explica que la responsabilidad no debería recaer sólo en el estado:

si vamos al caso, la delegación que más mujeres tiene es la del poder ejecutivo. Y los empresarios que vienen son todos hombres, y los delegados de los empresarios y los delegados, y los del PIT CNT son todos hombres, salvo excepciones. Entonces sí, el estado, pero también, hay cosas (pausa) (Idem)

Hace falta profundizar en el hecho de que tanto categorías como salarios, que por ley deben discutirse en negociaciones colectivas, están atravesados por dinámicas de género, como he intentado demostrar. Las tareas asignadas responden a estereotipos de género, por lo tanto los salarios también, y los sindicatos en su representación también “tienen género” como se argumentará en el siguiente capítulo, y las mujeres no están participando en los espacios de toma de decisión para que puedan tomar conciencia y generar conciencia sobre su situación de desigualdad frente a sus compañeros.

Este parece ser el punto más polémico, ¿cómo visibilizar desigualdades de género que atraviesan todos los temas a discutir en los consejos de salarios, en lugar de pensarlas por separado de temas “más urgentes o prioritarios” para todos los trabajadores? Se estarían reproduciendo las desigualdades internas en muchos de los movimientos sociales, esperar a que “los temas de género” les llegue su turno, porque no son de urgencia, y habría que pasar por una serie de pasos antes, para poder llegar a tratarlos.

Síntesis del capítulo

El capítulo ofrece un diagnóstico del mercado de trabajo e identifica una serie de límites a los alcances que pueden generarse desde la institucionalidad de género, a partir de la transversalización de una perspectiva de género en el diseño y ejecución

de la política pública. Existen investigaciones críticas de la inclusión de las mujeres en el marco de políticas públicas diseñadas e implementadas desde estados neoliberales y patriarcales. Si bien en la actualidad muchos de nuestros países en América Latina han revertido políticas neoliberales para adoptar el modelo neodesarrollista, éste conserva la falta de cuestionamiento a las raíces de la pobreza “tematizando la opresión en términos de discriminación, y promoviendo su inserción (de las mujeres) subordinada sin alterar las profundas estructuras de desigualdades de poder” (Fabbri, 2013: 149).

Frente a los hallazgos compartidos en este capítulo, comparto también la inquietud de Reverter Bañón frente al feminismo institucional, ya que si bien muchas veces las evaluaciones han arrojado resultados positivos en cuanto a los beneficios de estas agencias en la lucha feminista por la igualdad, “en los últimos años han aparecido algunos trabajos relevantes que ponen en cuestión la eficiencia completa de tales beneficios.” (Reverter Bañón, 2011: 114) La perspectiva de género en el diseño de las políticas públicas, de un estado de bienestar, y en el contexto actual llevadas adelante por gobiernos neodesarrollistas, ¿podría estar teniendo un efecto despolitizador de la perspectiva de género? Frente a esta interrogante, la autora afirma que “rechazar esas políticas nos deja en una situación aún más precaria, puesto que perdemos esa ayuda estratégica del Estado.” (Reverter Bañón, 2011: 227)

En el primer capítulo recogía la crítica de Gioconda Herrera sobre la guetoización y la despolitización del ‘género’ a partir del discurso del desarrollo de la burocracia estatal. El enfoque de género muchas veces pierde su perspectiva crítica y su fundamento político al adoptar un carácter instrumental. El marco teórico de referencia en los diagnósticos de la situación de las mujeres a nivel local para los distintos departamentos, elaborados por el Inmujeres, en ningún momento parecen despolitizar al fundamental impulso crítico del género. Sin embargo, entre “lo escrito en papel” y lo hallado en las entrevistas al equipo técnico responsable de su ejecución, hay una enorme brecha. Observamos así limitantes a la transversalización del enfoque de género en la política pública, ya que éste se asienta sobre bases estructurales de exclusión de las mujeres, sobre estereotipos, criterios sexistas, construcciones culturales que no son abordadas en la medida en que los propios técnicos no comparten la visión política de una fundamental transformación que requiere una sociedad patriarcal.

Además a pesar de que los acuerdos internacionales ratificados y la legislación nacional,

que avalan los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación entre mujeres y varones que sirven como punto de partida para lograr efectivamente estos objetivos (...) las importantes brechas aún existentes en el mercado de trabajo (Maurizio, 2010: 8)

Ello indica que todas estas acciones por sí solas no garantizan la erradicación de la discriminación contra las mujeres. En el siguiente capítulo entonces, nos detenemos en la esfera sindical, en las dinámicas de género en los sindicatos rurales a la luz de las desigualdades al interior del movimiento sindical.

CAPÍTULO V. A PESAR DE LA REVITALIZACIÓN DE LOS SINDICATOS RURALES

Para analizar los relatos de lucha de las trabajadoras rurales de Paysandú y las de Pueblo Gallinal en el tercer capítulo, retomo la situación planteada en la introducción a esta tesis, es decir, la cuestión de género en la organización sindical, identificando las barreras a la sindicalización de trabajadores y trabajadoras rurales, y estudio si existen barreras diferenciadas para varones y mujeres dentro de los sindicatos rurales. Esta sección tiene como objetivo fundamentar la necesidad de recurrir a un análisis de las relaciones de género en los sindicatos rurales así como en el movimiento sindical más amplio en el estudio de la debilidad o revitalización de la organización sindical de “los trabajadores rurales”. En esta sección además planteo la discusión sobre la cuestión rural dentro del movimiento sindical en Uruguay, esto es, la brecha que ha existido entre los trabajadores y trabajadoras rurales y de la industria, acompañado por un reclamo de acompañamiento hacia el PIT CNT. De no ser abordadas, en la academia, desde los sindicatos rurales y desde el movimiento sindical en su conjunto, estas dos cuestiones continuarán reproduciendo la doble condición de opresión de las asalariadas rurales, explotadas por el capital y oprimidas por la ideología patriarcal que permea todos los ámbitos de la sociedad.

Las otras barreras al sindicalismo rural

Mascheroni planteaba en 2011 que además de los obstáculos impuestos por las gremiales patronales, otros factores contribuyen a la brecha que persiste entre la ampliación formal de derechos y la realidad laboral de los trabajadores rurales, es decir, las dificultades en hacer ejercicio de los mismos. Entre estos factores menciona la débil organización sindical, pero también “la falta de inspecciones de trabajo, las dificultades de acceso a la justicia, el desconocimiento por parte de los trabajadores de sus derechos, la inaplicabilidad de ciertas normas específicas” (Mascheroni, 2011: 16) Por su parte, a partir de una revisión bibliográfica, Juncal recoge los siguientes factores que han incidido en la ausencia, fragilidad o discontinuidad en el tiempo de la organización sindical de los asalariados agropecuarios:

la estructura social rural, las características del mercado de trabajo agropecuario, el rol de las gremiales y la dispersión geográfica de los asalariados (...) la legislación ha tenido un rol preponderante debido a una regulación particular del trabajo rural, caracterizándose por la exclusión de los asalariados agropecuarios de las instituciones del derecho colectivo del trabajo -huelga, libertad sindical y negociación colectiva- (Mantero de San Vicente, 2005 en Juncal, 2012)

Otra de las explicaciones detrás de la débil organización sindical es el temor a la existencia de “listas negras”, recurrente en varias entrevistas. Que este temor continúe a pesar de los avances en materia de legislación laboral, puede deberse al desconocimiento de dicha legislación, como pudo observarse en casi todas las entrevistas en el departamento de Salto, principalmente en el medio rural. Parece no existir un horizonte de cambio, poniendo de manifiesto la adaptación, resignación e inevitabilidad como mecanismos de dominación que predominan en el medio rural. Como explica un ex dirigente sindical, a mediados de los noventa cuando se estaba conformando uno de los sindicatos rurales en Salto, encontraban serias dificultades para la organización sindical a pesar de la gravedad de las condiciones de trabajo:

Comenzamos toda la etapa de organización en el ámbito de la citricultura en ese año. Un trabajo bastante complejo. Si bien desde el punto de vista de las condiciones laborales de la gente, el tema del salario, bueno, todo un desastre, era difícil hacer entender, cambiar esa cultura, ¿no? Porque muchas veces uno planteaba determinadas cosas a los trabajadores y yo me acuerdo cuando una de las asambleas o de las discusiones, en las primeras que veníamos teniendo porque hicimos todo un trabajo en domicilio prácticamente. Es decir, no sólo dentro del ámbito de trabajo sino que también recorriendo cada una de las casas de los compañeros. Y uno plantea: ‘bueno, mirá, no se puede viajar más en camión porque vuelta y media está falleciendo uno u otro compañero de trabajo’. Que se caía, la baranda. En fin, ‘tenemos que pensar en ómnibus’. Pero muchos de esos trabajadores decían ‘pero no, si toda la vida fuimos nosotros en camión. Mis padres fueron en camión’ Es decir, plantear ese tipo de desafío muchas veces te encontrás con ese tipo de respuesta en un sector bastante complicado. Vendría a ser toda la periferia del departamento de Salto (Ex-presidente de sindicato en Salto, entrevista, 7.11.2012)

Este temor resulta mayor entre los trabajadores de generaciones que recuerdan experiencias de represión durante la época dictatorial, y que intentan por ello frenar los justos reclamos de las nuevas generaciones. Se rechaza la acción colectiva para cambiar su situación con el argumento de que “así ha sido siempre”. Una de las mujeres en Pueblo Gallinal comentaba cómo su padre intentaba convencerla del error que estaba cometiendo al organizarse:

la mayoría tiene miedo (...) como que la gente está, no sé si es la falta de información, de los derechos que uno tiene en el trabajo. No sé. O como que se acostumbró al ámbito de la empresa. Yo el otro día discutía con mi padre. Papá es efectivo. Y él dice que nosotros estuvimos mal en haber hecho esa reunión y que la empresa nos marcó porque nosotros queríamos hacer paro y que el paro no se puede hacer. Porque dice que con un día o dos de atraso, total dice, ya iban a pagar, con un día o dos de atraso está bien. Y yo le digo ‘no papá, la ley no dice eso’, y dice: ‘pero igual ustedes estuvieron mal porque ustedes querían hacer paro’ (...) ‘Ahora vamos a ver, qué es lo que van a hacer, la mujer que va a quedar, o quién vaya a quedar. Vamos a ver qué van a hacer con el sindicato.’ En vez de apoyarnos, porque sabe que estuvimos bien. Le digo ‘papá, ¡a las

gurisas en Montevideo las hubieran corrido para atrás!’ Claro, él se acostumbró a la antigua. Como que tiene miedo. No le gusta hablar de problemas. Quiere tratar que yo no me meta en problemas. Nosotros así seamos cinco o las que seamos, tenemos que demostrar que esto tiene que cambiar. (Entrevista grupal a mujeres en Pueblo Gallinal, 31.5.2013)

De acuerdo a una de las negociadoras en Consejos de Salarios Rurales (CSR), también parecen incidir en la débil sindicalización los conflictos y tensiones entre los distintos sindicatos por polémicas político-partidarias,

me parece que el tema de los rurales que han tenido problemas internos, dentro de la interna sindical, que han tenido cruces de temas políticos (...) todas esas cosas también capaz que contribuyen a que de repente el PIT CNT capaz que se lavó un poco las manos. (Negociadora Grupos 22 y 24, entrevista, 01.08.2013)

Tanto en entrevistas con algunas de las mujeres sindicalizadas, como con la dirigente de la UNATRA encuentro coincidencias en la identificación de tensiones al interior de los sindicatos, entre los distintos sindicatos rurales, e incluso dentro de un mismo rubro como el citrícola, como un factor de debilitamiento de la sindicalización rural. Un análisis de este factor en particular excede los alcances de esta tesis y constituye en sí una línea de investigación aparte, para poder comenzar a explicar, por ejemplo, ¿por qué existen cinco sindicatos vinculados a la citricultura y en un solo territorio?

El análisis de varios autores coincide con el conocimiento de trabajadores, sindicalistas y otros informantes entrevistados, al señalar que a partir de 2005 con el cambio en la conducción política del gobierno, ha habido una revitalización de los sindicatos rurales. Ello se debería a que

se han impulsado varias modificaciones particulares en la regulación del trabajo rural, entre ellas, la incorporación a la negociación colectiva tripartita mediante los Consejos de Salarios Rurales (CSR) y la sanción de la ley de limitación de la jornada y descansos en el sector rural (Ley 18.441). A esto debe sumarse la aprobación de una norma general para el conjunto de los trabajadores como fue la ley de libertad sindical (Ley 17.940) (Juncal, 2012).

Como comparte la misma negociadoras en CSR, los rurales junto a las trabajadoras domésticas han sido históricamente discriminados por el Estado lo que explicaría, argumenta, que los sindicatos rurales se encuentren en estadios inferiores, de menor desarrollo que el resto. Sería a partir de la convocatoria a los Consejos de Salario para los trabajadores rurales, instancia de negociación colectiva de la que habían sido excluidos desde su creación en 1943, que vemos una revitalización de los sindicatos rurales.

Me parece que el tema geográfico y las distancias, el tema cultural y de formación, y el tema también de la ley, de negociación, porque tampoco es

casualidad que a partir de 2005 empezaron a proliferar sindicatos rurales (...) si quedaron excluidos de la negociación colectiva, eso también hace o hizo que en parte de la historia no se hayan tratado de organizar o permanecer las organizaciones (...) del Estado más bien por la discriminación entre rurales e industria, comercio y servicios. Todos los trabajadores tenían derecho a la negociación colectiva, industria comercio y servicios, y los rurales no, que además no estaban comprendidos en la ley porque la ley era para industria y comercio, pero los de servicio si venían a los consejos de salarios, tanto servicio de enseñanza, servicios de limpieza. Y los rurales no (...) Domésticas y rurales fueron los que convocó el FA⁴⁸ en 2005. Los demás habían negociado antes (...) ahí es donde estaba la discriminación (Negociadora Grupos 22 y 24, entrevista, 1.8.2013)

Coincide así con la lectura sobre el papel del Estado tanto en su débil organización como en su reciente revitalización, primero responsabilizándole por la exclusión de “los rurales” y luego adjudicándole a partir del cambio de gobierno y la convocatoria a los consejos de salario rurales, un papel importante en el fortalecimiento de la sindicalización rural e incluso en la fundación de la Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

En síntesis, en las investigaciones que tratan los factores que inciden en la débil sindicalización de los asalariados rurales, encontramos los estragos de la intimidación histórica en el campo uruguayo, las aún existentes listas negras, la ausencia y discriminación por parte del Estado en el reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales al igual que el resto de los trabajadores asalariados, el papel de los partidos políticos dentro del movimiento sindical por parte de los trabajadores rurales la naturalización de su situación, la aparente “conformidad” con la misma. Juega un papel también, como trataré en la sección siguiente, el PIT CNT. Pero la interrogante es si estos factores inciden de igual manera en la afiliación y militancia sindical de mujeres y varones, si existen otros para el caso de las mujeres, y qué papel juegan las relaciones de género en la dinámica de funcionamiento dentro de los sindicatos rurales.

Si al miedo a las listas negras añadimos la discriminación particularmente de las trabajadoras rurales, por ser mujeres, en el mercado de trabajo -como ya observamos incluso a nivel nacional-, y añadimos asimismo los años de educación formal alcanzados y los barrios en los que residen, podemos entender el temor a perder la única fuente de empleo puede ser aún mayor para las mujeres. Estas características las colocan en una posición más vulnerable frente a la percepción de la

48 Frente Amplio, el partido en el gobierno desde 2005.

existencia de listas negras, lo que las obliga en muchos casos a conservar su trabajo y no animarse a luchar por mejorar sus condiciones.

Durante las entrevistas en el departamento de Salto, las respuestas recurrentes ante la pregunta de los motivos de su afiliación sindical, giraban alrededor del acceso a ciertos servicios de salud, y en pocos casos manifestaban la necesidad de afiliarse para estar representadas por el presidente del sindicato frente a la empresa en caso que lo llegaran a necesitar. Ello no es ajeno a otras experiencias en la región. En Alegoa Grande en Brasil, muchas de las mujeres se afiliaban al sindicato con el fin de obtener beneficios del gobierno, de manera que el sindicato se transformaba en un espacio de búsqueda de soluciones burocráticas y de asistencialismo. A ello se sumaba que los propios sindicatos se mostraban como los ejecutores de esas funciones asistencialistas (Duarte, 2011 y Carvalhal 2004)

Por otro lado, existen frenos a la participación sindical en condiciones de igualdad, algunos (simbólicamente) violentos y otros mas sutiles. Uno de los sindicatos en Salto cuenta con dos secretarias en el medio rural, una en Belén y otra en Pueblo Gallinal. De las entrevistas con ambas, observo que desconocen el funcionamiento en instancias como UNATRA y CSR. El obstáculo que mencionan, que impide su participación en estas instancias es la distancia y tiempo que implican viajar a Montevideo, dada su responsabilidad en el trabajo reproductivo. Tampoco se hacen oír en los medios donde, si bien son invitadas, responden que sus compañeros son los que conocen más y que tienen más trayectoria sindical. Es una característica común, al comparar el estudio del sindicato de trabajadores rurales Alagoa Grande que el sindicato delegue a las mujeres cargos de menor prestigio y poder de decisión (Carvalhal, 2004)

En medio de una discusión sobre las cuotas de participación de mujeres en instancias de dirección en Brasil, que incluía una crítica a la inserción de las mujeres en una posición marginal en el ámbito sindical frente al planteo de una obligación de apertura en las posiciones de representación de los sindicatos, los hombres que dominaban el ámbito sindical podían llegar a estar de acuerdo con tomar en consideración cuestiones “femeninas” pero no así esta discusión, que encontraban ajena a los objetivos “reales” del sindicalismo. (Duarte, 2011)

Las reflexiones de Vitelli sobre el concepto de participación invitan a indagar sobre el sentido de pertenencia e identificación con el sindicato como forma

asociativa, por parte de trabajadoras y trabajadores asalariados, así como la posibilidad de que exista una estructura opresora al interior de la organización que no permita su plena participación o en el mejor de los casos no valore el “aporte” de las mujeres. La autora sugiere considerar los componentes subjetivos de identificación cuando se integran a un grupo de iguales, lo que lleva a que me pregunte ¿qué sucede si las mujeres perciben que no están compartiendo con “iguales”? ¿podría explicarse su débil participación militante en los sindicatos rurales a partir de la percepción de no tener derecho a participar como “iguales”? Puede resultar más sencillo seguir sosteniendo que la explicación detrás de su débil participación se debe a su “condición” de madres, a sus “otras responsabilidades” como mujeres, claramente producto de la división del trabajo en función del sexo. Pero si la respuesta fuera tan sencilla, no tendría sentido esta tesis. Si las mujeres reconocen la necesidad de que mejore la calidad del empleo y su calidad de vida, y reconocen necesidades prácticas distintas a las de los varones, pero se muestran “conformes” porque “nada pueden hacer”, y porque su situación “no cambiará”, ¿es posible que el mecanismo de preferencias adaptativas al que refieren los autores de los límites de la ciudadanía de los asalariados rurales, esté en funcionamiento? Aquí es preciso dialogar con el concepto de dominación legítima de Weber, quien mantiene que debe haber un mínimo de sumisión, un mínimo de acuerdo desde los oprimidos. O bien, recurrir al concepto de heterodesignación de Amorós y Femenías que ofrece una mejor explicación que el de preferencias adaptativas a auto-percepciones como “somos brutas” o “somos muy emocionales”, a partir de una lectura del proceso de socialización de mujeres y hombres en torno a lo que es considerado masculino y femenino y a las expectativas de logro y naturalización de las mismas vinculadas a ello:

el lugar, el nombre, el rasgo, o la diferencia por la cual se nos reconoce en el espacio público. Esa diferencia nos define para los demás. La reproducción de la calificación que nos asegura un lugar dado forma parte del sometimiento ideológico con el que se reconoce la presencia eficaz de la heterodesignación. Implica producción y reproducción de relaciones de sumisión según una ideología dominante (...) en términos de expectativas de logro, rasgos identitarios más o menos esencializados, lugares naturalizados y mandatos (...) en el proceso de socialización, los individuos internalizan los modos con los que los demás los designan, al menos hasta que logran autodesignarse, es decir, hasta que logran priorizar (si pueden) su propio modo de verse (Femenías, 2005 en Fabbri, 2013: 152).

Se ha mencionado como factor explicativo de la débil sindicalización, a la falta de inspecciones de trabajo. Se esperaba de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que hubiera notado irregularidades al contar con inspectores o inspectoras que, según informa la negociadora de los CSR, habrían recibido capacitaciones “con enfoque de género”. Se esperaba que identificaran y denunciaran como irregularidad a las cuadrillas de hombres con una sola mujer, además por supuesto de las condiciones precarias en general, como la falta de baños, escaleras en mal estado, falta de un botiquín y otras medidas de seguridad para atender a las y los trabajadores en casos de accidentes. Sin embargo, muchas de las trabajadoras y trabajadores entrevistados están convencidos de que las respectivas empresas conocen de antemano que llegará inspección y toman las precauciones necesarias. En el caso de las mujeres, esto las ha llevado a que ni siquiera hicieran el intento de llamar a inspección con una denuncia anónima, ya que parten de la desconfianza.

Han sido mencionadas además las dificultades en el acceso a la justicia, pero como vimos en el caso de Pueblo Gallinal, aún cuando logran acceder a una instancia en Montevideo donde su denuncia pueda ser escuchada, al volver al territorio la empresa toma represalias y nadie se ocupa de dar seguimiento al caso. Este colectivo de mujeres ya ha tenido serias dificultades para “acceder a la justicia” como para esperar de ellas que continúen insistiendo, peor aún cuando no cuentan con el respaldo de la dirigencia de su sindicato.

La experiencia de sindicalización de las trabajadoras en el packing refuerza estos hallazgos. En un estudio sobre el “packing” en Salto, Dominzain explica la pasividad de muchas de las mujeres a raíz del miedo a perder el trabajo o a quedar en evidencia frente a la patronal, o porque muchas no conocen sus derechos laborales. Cuando se trata de las “jefas de hogar”, el miedo a perder el trabajo se agrava, ya que su condición de madres les obliga a permanecer en el lugar del único trabajo que han podido conseguir. Además, la gran mayoría no tiene experiencia sindical ni conocen qué es un sindicato, o desconfían de éste debido al grado de politización (político partidaria) de los dirigentes (Dominzain, 2003).

El ex-presidente de uno de los sindicatos en Salto describe la fuerza en la participación de las mujeres a nivel sindical cuando están decididas a participar. Si bien en un inicio era compleja la participación de las mujeres, explica,

una vez que se metía a trabajar, militaba y trabajaba por lo menos dos o tres veces más, desde el convencimiento, que cualquiera de los compañeros. O sea, su

nivel de exigencia también era mucho mayor, pero el nivel de compromiso era mucho mayor. Y eso se notaba fuertemente (...) porque creo que también esa responsabilidad de, no sólo de cumplir con su trabajo, sino que de hacer los malabares que tenían que hacer para poder resolver el tema de la alimentación y de las cuestiones básicas, y de la atención de su familia. Ese nivel de responsabilidad. Uno lo notaba que era mucho más. (...) A ver, ‘voy a la reunión del sindicato y me llevo los tres, cuatro gurises conmigo’ y muchas que caminaban un lote de cuadras para poder llegar al local, a la sede, o al lugar donde se hacían las reuniones’ (...) Metían a la familia en todo eso (...) Y yo creo que en gran medida, no solo porque lo llevan en los genes sino que el estar viviendo el día a día, cosa que nadie les cuenta, si lo están sufriendo en carne propia, por eso creo que tenían un valor mucho más, de exigencia y de convencimiento (...) Costó a todo el mundo. Al principio costó. Niveles de confianza. De decir, ‘bueno, a ver’ pasaba también en los hombres pero en las mujeres los niveles de presión que había eran mayores. Por esa responsabilidad de mantener la olla. Y decir, ‘bueno, salgo de acá y dónde voy a parar?’ (...) había varias que eran madres solteras (...) O sea, ‘¿a dónde vamos a golpear después?’ (...) También, desde la otra óptica parábamos y siempre las que iban a trabajar eran las mujeres. Entonces, eso también, había como una especie de divorcio. (Ex-presidente y fundador de un sindicato en Salto. Entrevista, 7.11.2012)

Otra de las explicaciones de la débil sindicalización rural está vinculada a su histórica exclusión de las instituciones de derecho colectivo, como la libertad sindical. El caso del sindicato en Paysandú por un lado comprueba que si bien “las leyes están” ello no significa que puedan hacer valer sus derechos. Los ciento ochenta trabajadores y trabajadoras que fueron despedidos en medio de un conflicto a mediados de año de 2012, aún (marzo de 2014) no han sido retomados y la denuncia por persecución sindical se mantienen sin resolución. A pesar de las irregularidades del caso, incluso habiendo tercerizado en medio del conflicto, no se ha pronunciado el fallo a favor del sindicato. Pero para el caso concreto de las mujeres en Pueblo Gallinal la libertad sindical fue claramente violada por la empresa. Sin embargo, la única sanción que ésta recibió tras la denuncia en Montevideo fue verse obligada a retomarlas, e impunemente ha tomado represalias contra las trabajadoras organizadas. ¿Cómo esperar ante esta “lección” por parte de la empresa a las demás trabajadoras y trabajadores, que puedan confiar en hacer valer sus derechos? Y peor aún, que puedan confiar en un colectivo de mujeres en particular, que intentaron hacerlo y fueron sancionadas.

Se han visto excluidos además, de otra institución: la negociación colectiva, “instrumento de regulación de las relaciones laborales (que) también ha considerado que el trabajador es varón y no ha tomado en cuenta las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado” (Rigat-Pflaum, 2008).

Hay una enorme brecha en el acceso a esta instancia entre varones y mujeres. En el caso del Grupo 23 de CSR (donde participan los sindicatos de la citricultura), no hay una sola mujer que haya participado en esta última ronda de CSR. Pero este grupo no es la excepción, sino la regla, cuando ampliamos la mirada a la participación de delegados sindicales, al igual que los delegados empresariales, en los distintos grupos que participan en los CSR. Desde 2005, los consejos de salario, como instancia tripartita, involucran al Estado, empresas y trabajadores. Los delegados sindicales (así como sucede con los empresariales) son determinados a la interna de cada uno de los grupos, mientras el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social envía los suyos. En el estudio de CIEDUR (2010) citado anteriormente, podemos hacer una lectura rápida de quiénes son los delegados a los Consejos de Salario, para notar que es altamente desigual la representación de varones y mujeres. Para el Grupo 23 (viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura) los indicadores de representación y participación en la organización sindical muestran un cero por ciento de participación de mujeres, tanto desde el sector empresarial como del sector obrero (CIEDUR, 2010: 82)

El mismo informe diagnostica el estado de situación en la incorporación del género en la negociación colectiva, encontrando que de los 24 grupos, 5 no han incorporado ningún tipo de cláusulas de género, entre éstos el grupo 23. Los temas incorporados en cláusulas de género en otros grupos van desde protección a la maternidad como la implementación de un complemento de subsidio por maternidad, licencia por paternidad, facilidades extra para la lactancia, reducción de media jornada de trabajo para el período posterior a la licencia maternal y por los seis meses posteriores.

A partir de las entrevistas, conversaciones informales y observaciones registradas en el cuaderno de campo, he identificado los factores más visibles. Algunos de éstos constituyen barreras visibles, que han sido tomadas en consideración desde la institucionalidad de género del MTSS, aunque ello no ha generado el cambio deseado. Pero además, es posible encontrar barreras invisibles que actúan como mecanismos de dominación que dificultan la participación de las mujeres a nivel sindical. Las primeras las encontraríamos en el ámbito privado: las “obligaciones” del trabajo reproductivo y de cuidados, como también los celos de sus parejas, quienes tienen el poder de “autorizar” (o no) su participación.

Los delegados casi siempre eran hombres porque las mujeres no se animaban (...) porque tenés que andar en las reuniones y trabajar todo el día. Y que los maridos no las dejaban. A mi no me dejaba, pero igual yo iba (...) como que mi marido nunca me valorizó mi trabajo (...) el hombre, por más que trabaje, la mujer trabaja el doble que el hombre. Porque yo por ejemplo, limpio mi casa. A veces compartimos las tareas de la casa. Pero siempre yo soy la que hago más, y eso no lo toma en cuenta el hombre (...) (Lia, Paysandu, Entrevista, 21.4.2013)

Yo sinceramente, yo apoyo en todo pero en una comisión de presidente y eso, de andar de acá para allá no. Me cansé muchísimo y dejé a las gurisas solas que son las tres mujeres, y a ratos tengo que dejarlas con él solo y a veces es complicado. Y esos viajes a Montevideo que tenés que depender de dos días. Y pasar la noche por ahí. (Juliana, Pueblo Gallinal, Entrevista grupal, 28.5.2013)

Acá hay una lista ya (*para las próximas elecciones*) pero sólo efectivos. Nosotras tendríamos que hacer una lista con uno o dos efectivos y después nosotras. No tenemos ninguna cobertura nosotras (...) Es que el presidente si o si tiene que ser hombre. Lo que pasa es que a nosotras se nos complica, dejar los gurises y andar con los gurises para allá y para acá, se nos complica mucho. Y todas nosotras tenemos gurises chicos. El tema es hablar con los maridos. Yo no me animo porque no sé mucho de hablar (Entrevista grupal, Pueblo Gallinal, 28.5.2013)

El día anterior a nuestro grupo focal, el colectivo de mujeres sindicalistas en Paysandú había mantenido una reunión con otros compañeros del sindicato que estaban también decepcionados con la conducción de la dirigencia. En recurrentes actos de violencia simbólica, cada vez que opinaban sobre las distintas estrategias para mejorar la situación a la interna del sindicato, un compañero insistía en que no fuera *Celeste* quien expresara su malestar ante la dirigencia porque ella, si bien tenía buenas intenciones y era de buen corazón, era muy emocional y no sabía expresarse, algo que sí podría hacer sin embargo otro de los compañeros. Durante el grupo focal, este tipo de silenciamientos sale a la luz como acciones sistemáticas dentro del sindicato.

a nosotras como quien dice nos falta (...) sacarnos ese miedo también (...) los nervios. Hay gente que habla, pero no dice por miedo. Lo dice fuera de las reuniones. No van a las reuniones a plantearlo porque tienen miedo (...) están con las disconformidades pero nunca la dicen. Y la que habla queda como mala a veces. Y sabiendo que tus compañeras piensan lo mismo, nada más que no lo dicen (...) nosotros el otro día cantidad éramos mujeres, y ellos eran varones los que estaban hablando. Como que las gurisas hablaban y como que no les daban importancia. Se burlaban. Como que se piensan que porque somos mujeres (...) la palabra de ellos tiene más valor que nosotros. Entonces como que se burlaban, todo el tiempo se reían (...) como que las ideas de las mujeres no valen. Como que la inteligencia del hombre es más que la mujer. Ellos lo ven así: '¡es un disparate lo que estás diciendo!'. Esa palabra usan, que es un disparate. Por eso muchas mujeres a veces no hablan (...) En nuestro propio sindicato, por ejemplo, hay uno que habla perfecto y nosotros porque decimos cualquier bolaso y no sabemos expresarnos, como que ellos están más altos y nosotras más abajo, entre el hombre y la mujer. Se creen a veces más

inteligente, por saber hablar, por saber expresarse. (Grupo Focal, Paysandú, 21.11.2012)

Vemos además en estos testimonios la manera en que incide la baja autoestima de las mujeres producto de una cultura patriarcal que incide en la construcción de una subjetividad que lleva a su auto-exclusión, construyendo la creencia de no poseer suficiente experiencia en comparación con sus compañeros de clase, de “no saber hablar” o que siempre habrá alguien que pueda expresarse mejor.

en la naranja una vez sola me postulé cuando recién empecé. Después ya no me postulaba porque ya había otro delegado que tenía más experiencia. (Lía, entrevista, Paysandú, 21.4.2013)

La dominación masculina en el ámbito privado muchas veces no les “permite” a las mujeres participar. Además, los trabajos efectivos son predominantemente masculinos y son los “por día” a su vez quienes pueden ser delegados sindicales, lo que constituye una barrera invisible. A ello acompaña el imaginario instalado de que “si o si el presidente tiene que ser hombre” como vimos en una de las citas anteriores. Y finalmente la falta de apoyo por parte de otros miembros de su familia y de compañeras y compañeros a partir de las “lecciones” que demuestra la empresa a través de sanciones o represalias por las acciones de quienes intentan ejercer sus derechos.

Podríamos concluir que estas dos historias concretas en la ciudad de Paysandú y en Pueblo Gallinal en el mismo departamento, son la excepción. Y en realidad sí lo son, pero excepción en cuanto a colectivos de mujeres que insisten en hacer valer sus derechos, en recuperar su fuente de trabajo y en actuar de manera colectiva dentro de sindicatos masculinizados para que su “aporte” sea reconocido, que sus derechos sean respetados o para participar de igual a igual al lado de sus compañeros, muchos de los cuales insisten en invisibilizarlas o anularlas.

Una lectura de un conflicto en 1996 con un sindicato del packing en Salto revela la asimetría en el poder característica de las relaciones de género en los sindicatos. La organización sindical de las y los trabajadores del citrus surge en 1996 a raíz del primer conflicto que involucró a hombres y mujeres de la cosecha, sumándose luego algunas mujeres del packing. La dirección del sindicato estuvo a cargo de hombres y la participación de las mujeres era algo nuevo. Muchas habían apoyado al sindicato como “compañeras de ruta” de sus maridos, y para otras su participación en el sindicato significó un espacio desde donde podían defender sus derechos. (Dominzain,

2003) Si bien este conflicto resultó exitoso a favor de la acción colectiva porque lograron firmar el primer convenio colectivo en la naranja, éste sólo incluyó a los trabajadores de la cosecha, no de la industria, excluyéndose de la negociación una serie de irregularidades que venían observándose con las trabajadoras del packing. A raíz de ello, una vez finalizado el conflicto, muchas de las trabajadoras se retiraron del sindicato, fuertemente críticas de la dirigencia, dado que habían priorizado solo a los trabajadores del campo, de la cosecha. Como resultado de esta breve experiencia sindical, muchas opinan que “en el marco de confrontación que se produjo entre la patronal y los trabajadores, las mujeres fueron ‘utilizadas’.” (Dominzain, 2003)

En entrevista con el presidente de uno de los sindicatos en Salto, ante la pregunta sobre la afiliación de las mujeres y la participación en la organización, incluso posterior a una explicación de los hallazgos en el transcurso de esta tesis, responde que ellos no hacen diferencia entre mujeres y varones. Para su sindicato, me explica:

nosotros lo que más nos interesa es focalizar personas que tengan de alguna manera un, no un conocimiento, pero sí una sensibilidad mínima de lo que es el sindicato (...) de lo que es la lucha (...) si el objetivo fuera afiliar a todos, mujeres y hombres, brindás otro servicio, como el relacionamiento con el Ministerio de Ganadería con el tema de hacer cursos, con el tema de un montón de cosas, capaz que hay una motivación extra que a nosotros no nos interesa ese tipo de motivación (...) está el vicepresidente, organización, yo, vice-presidente, una delegada, una compañera que incluso *ha demostrado todas las características para ser delegada* (...) De repente vos la llamas y te dice un montón de particularidades de temas de relacionamiento familiar. A ver, nosotros decimos que los temas familiares los dejamos en la casa, entonces, vamos medios limpios al sindicato (...) cuando hablamos de la conducción, la dirección, a observar y a meternos en el tema estrictamente sindical (...) Para nosotros no existe hombre o mujer, existe el aliado o el enemigo. Entonces, esa definición social no es un problema que nosotros podamos resolver en el sindicato (...) O sea, no podemos solucionar los problemas del sistema (...) Para nosotros son combatientes. Independientemente de ser mujer u hombre (...) Es que hoy por hoy la dirección no hay mujeres por el tema que no hay (...) lo que pasa es que nosotros no lo vemos la diferencia (...) (Presidente de uno de los sindicatos en Salto, entrevista, 29.5.2013)

La cuestión rural y la cuestión de género en el movimiento sindical

En esta sección me concentro en el PIT CNT debido a su papel fundamental en la historia del movimiento sindical uruguayo, debido a que ha sido un actor recurrente en varias entrevistas y debido a los esfuerzos por implementar una mirada inclusiva y de género desde la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad de la Central sindical.

En entrevista con la negociadora del Grupo 22 y 24 en los CSR, sostiene que además del Estado otro actor responsable por la exclusión de los trabajadores rurales habría sido el PIT CNT, aunque deja manifiesto antes que nada su postura al respecto de la autonomía de los sindicatos rurales frente a la central sindical:

(...) en parte también hay una responsabilidad me parece del PIT CNT. Pero yo tampoco le cargo todas las tintas al PIT CNT porque me parece que existe la autonomía, y que si bien pueden haber apoyos y que en algunas cosas capaz que ha habido, son autónomos. O sea, son personas autónomas, porque si los arriás y los organizás, tampoco podrían hacer eso porque es como seguir discriminando. (...) yo creo que le cargo capaz responsabilidad no sé si compartida (...) es en parte del PIT CNT y en parte del Estado también (...) Y también a las demandas. Porque de repente en algunas instancias, hay algún despido de algún trabajador y viene alguien del PIT CNT. Pero como que vienen si lo demandan. Pero como que no hay nadie que se puso el tema de decir 'bueno, vamos a dar una mano acá.' Pero por eso te digo, son seres autónomos. (Negociadora de grupos 22 y 24 de CSR, 1.8.2013)

En entrevista con un ex-presidente y fundador de uno de los sindicatos en Salto, coincide en adjudicar parte de la responsabilidad al movimiento sindical en su conjunto:

creo que la mezquindad también existente en el movimiento sindical uruguayo (...) hacia el sector rural. Porque para que nosotros ingresáramos al PIT CNT (...) Me acuerdo que nosotros trajimos en el ómnibus, vinieron varios compañeros en realidad, las pilas y pilas de fichas de afiliación del sindicato. Y me acuerdo que le dijimos a la gente, los compañeros del PIT CNT: 'nosotros en este Congreso vamos a entrar. Porque estamos dispuesto a venir con toda la gente de Salto organizada en este sindicato y meternos pa' adentro del Congreso del PIT CNT.' (...) ¡le estamos pidiendo ingresar con voz y voto dentro del plenario intersindical de trabajadores a nivel nacional! Yo no recuerdo que antes existiese un sindicato rural que tuviese voz y voto dentro del PIT CNT y dentro del Congreso. Y eso se dio recién en el año '96 (...) teníamos mucha gente afiliada. Y nosotros también reclamábamos la misma proporcionalidad para tener los delegados al Congreso (...) Obviamente que cada uno de los logros que se hizo en el movimiento sindical sería impensable si no se contara con el respaldo y el apoyo del PIT CNT, del plenario departamental y de la mesa nacional. (...) yo creo que tiene una enorme responsabilidad el movimiento sindical en su conjunto (...) debería existir en el movimiento sindical una línea de atención específica para el desarrollo del movimiento sindical rural uruguayo. Yo sigo pensando que hay que hacer un esfuerzo en eso. No digo que los compañeros no lo hayan hecho. Me parece que se podría profundizar muchísimo más. Mas con todos los instrumentos que se tiene. Con los profesionales que se tiene, con la gente que se tiene, con los recursos que tiene. Por suerte se han reproducido los sindicatos como hongos en todos lados, pero para mi sigue siendo un déficit importante trabajar el tema de la formación y definir una voluntad clara de apoyar realmente la organización de los rurales. Y acá viene un poco el tema que yo llamo de mezquindad o no sé qué es, temor. Debía ser uno de los sindicatos mas importantes del movimiento uruguayo sindical. Los rurales. Estás hablando por encima de los 120.000, 140.000 trabajadores. Yo siempre digo, su trabajador y sus familias (Ex-presidente y fundador de sindicato en Salto, entrevista, 7.11.2013)

A comienzos de 2013, desde la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT CNT se manifestaba la intención de comenzar a trabajar con “los rurales” y las mujeres en particular, afirmando que se trata de un grupo bastante complejo y más aún para trabajar temas de género. Llama la atención que tanto desde la perspectiva de algunas dirigentes sindicales como de algunas negociadoras, como vimos más arriba, coincidan en argumentar que hay otras prioridades para las y los rurales, temas más urgentes a tratar. Conversando sobre las dificultades del movimiento sindical en general, predominantemente urbano e industrial, para abordar el tema de género, señalan:

eso replicarlo al tema rural. Tiene problemas organizativos, el tema de género va a ser el tema de segunda línea (...) es todo un tema de la UNATRA (...) es un mundo muy masculinizado entonces creo que hay que sentarse con ella (la única dirigente mujer haciendo prácticamente todo el trabajo para el mundo asalariado rural), porque es una compañera rural y además es mujer (Integrante de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT, Entrevista 13.2.2013)

Trabajadoras domésticas y trabajadoras rurales son los únicos colectivos que no habían podido acceder hasta estos últimos años a una serie de derechos y beneficios. Si bien la Secretaría ha avanzado en el acompañamiento a las primeras, las segundas al momento de realizar las primeras entrevistas, se encontraban en lista de espera:

vamos a hablar claro, primero, la vedette de este período fueron las trabajadoras domésticas. Hubo aportes, hubo trabajo (*comento que me llama la atención el término utilizado*) Lamentablemente es así porque ¿sabés por qué te lo digo? Porque hubo mucho proyecto por el tema de las trabajadoras domésticas. Por suerte nosotras tenemos un sindicato único y una central única pero hubo todo un movimiento con el 189, la ratificación, pero no así para las trabajadoras rurales (...) las trabajadoras domésticas creo que han tenido más ayuda, como nosotras nos metimos más en la tripartita (...) se movió, estuvo en el tapete, cosa que las trabajadoras rurales no está en el tapete (...) es el momento de pensar, por lo menos sentarnos a ver qué vamos a hacer con las trabajadoras rurales. Porque es un colectivo que está en desventaja. Ahora, no hay tanta avidez en la OIT, en ONU Mujeres, o sea en los colectivos internacionales. Los trabajadores rurales como que todavía no han despertado el interés (...) creo que hay que afinar, sentarnos a ver cómo trabajamos el tema de las rurales, que creo que es un debe por lo menos de nosotros. (Idem)

Desde la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad del PIT CNT se reconoce la necesidad de acercarse a los territorios para conocer un mundo que admiten desconocer completamente, la necesidad de apoyar a los sindicatos rurales para que las mujeres puedan participar en la negociación colectiva o al menos conversar con la dirigente de UNATRA sobre algún tema en el que ella pueda incidir para que los

sindicatos incluyan en los consejos de salarios. A medida que los meses transcurrieron durante esta tesis, otra de las dirigentes de la Secretaría hizo algunos recorridos para conocer las realidades de las mujeres rurales. Sin embargo, a pesar de sus buenas intenciones, su alcance se vio limitado por los obstáculos a su mínima cuota de poder, viéndose impedidos sus intentos de apoyo a las trabajadoras rurales. Ello permite entender una situación de discriminación y exclusión en ámbitos de poder, de toma de decisión que supera “al medio rural”, y que habla sobre la sociedad uruguaya en su conjunto.

Un estudio realizado por el Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (2010), elabora una serie de indicadores de representación y participación en la organización sindical del PIT CNT. Al analizar su estructura jerárquica organizacional encuentra que:

La Mesa Representativa es un órgano fundamental para el funcionamiento ejecutivo del PIT/CNT. Su composición según sexo nos muestra que de 37 sindicatos actualmente integrantes el 89% de los delegados titulares son hombres, así como el 92% de suplentes (...) En cuanto a la composición del Secretariado Ejecutivo los porcentajes son similares. En sólo 2 de las 17 secretarías, las delegadas son mujeres (CIEDUR, 2010: 83-84)

Ello no es ajeno a otras experiencias, sino la clara manifestación de una estructura de poder enormemente desigual. Así, una lectura de la participación de mujeres y varones como delegados en organismos tripartitos, nos muestra el acceso restringido a las primeras. De los siguientes organismos tripartitos: Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional (*INEFOP*), Directorio del Banco de Previsión Social el Director Representante de los Trabajadores, Junta Nacional de Salud, Directorio de la Administración de los Servicios de Salud del Estado (*ASSE*), al momento de la publicación sólo en la *Comisión Tripartita para la igualdad de Trabajo y Oportunidades en el Empleo* son dos mujeres las delegadas, mientras que para el resto, los delegados son todos varones. (CIEDUR, 2010: 84-85)

Además, según los relatos de dos mujeres dirigentes sindicales, ambas integrantes de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, y una de ellas integrante del Secretariado Ejecutivo del PIT CNT, la de “los rurales” no es una excepción, como se argumentó anteriormente, sino a nivel rural lo que sucede en el movimiento sindical.

El tema de género es un tema que le cuesta mucho al movimiento sindical a pesar de que lo hemos trabajado y lo estamos trabajando. Entonces como el

movimiento sindical no es ajeno a lo que es la sociedad, pasa exactamente lo mismo. Y si vamos a hablar del tema de la representatividad, se votó en el séptimo congreso, vamos por el XI. En el séptimo se votó la cuota de un 30% y nunca se ha cumplido. Hombres o mujeres un 30% en las direcciones. De tal manera que en el último Congreso del PIT CNT hay una sola mujer, que es Beatriz Fajián, la que tiene la Secretaría. El proceso fue primero en el año '85, te hablo del '85 para acá. (Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT, Entrevista, 13.2.2013)

Las mujeres dentro de esta Secretaría encuentran fuerte resistencias en el movimiento sindical para trabajar sobre la cuestión de género. Como afirma una de ellas:

porque el movimiento sindical es machista. Y estar en el secretariado del PIT CNT es muy duro para una mujer. Yo que soy vieja en esto, que tengo 30 años en el movimiento sindical, te puedo decir que es durísimo. Vos tenés que ambientarte a un lugar donde son todos hombres y la mayoría de las cosas no te gustan. Ni las expresiones, ni la forma. Y cuando vos decís algo generalmente no es tomado en cuenta, digo generalmente cuando yo digo alguna cosa o expreso algún pensamiento, o una visión, y después la recoge otro, la dan porque la dijo fulanito, no porque yo sea la que tuve la idea. Eso se da así, absolutamente en todas las veces. Entonces, yo al principio no le daba bolilla, pero después te empezás a sentir discriminada sin que vos quieras. Entonces, hay mucho trabajo para hacer, es muy difícil trabajar acá adentro. Y bueno, yo creo que no es necesaria, es imprescindible. Y tiene que seguir, que recién ahora empezó. (Idem)

En 2003 por resolución del VIII Congreso del PIT CNT, se aprobó una resolución a favor de la cuotasificación⁴⁹ fomentando no menos de 30% y no más de 70% de trabajadores del mismo sexo en los cargos de dirección, en cupos de formación y de negociación colectiva. A partir de esta resolución se esperaba que los sindicatos incorporaran progresivamente a las mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral, sin embargo, las barreras permanecen:

Se puede escuchar mucha cosa. Primeramente que no necesitás tener cuotas para tratar de que la gente que quiere tener cargo de dirección, con su militancia, pero vos sabés muy bien que los techos de cristal están, y hay dificultades. Porque si vos hacés una lectura, aunque sea numérica, que en el secretariado del PIT CNT de 15 cargos hay uno sólo que es mujer, bueno, es una lectura (...) Cuando vos planteas que no hay mujeres te dicen que somos una convención, que los sindicatos tiene el derecho de dar los nombres que quieran para las direcciones (Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT, Entrevista, 20.9.2013)

En una de las citas anteriores, he hecho énfasis en la demostración de capacidades de una delegada sindical, capacidades a las que hace referencia el presidente del

49 “Las medidas que apuntan a desarrollar una masa crítica de mujeres en los sindicatos a través de cupos, son una apuesta para introducir las transformaciones necesarias comenzando por la estructura numérica de la organización. Se trata de influir en la cultura de la organización y en sus procesos y a introducir la perspectiva de género en la acción sindical y en la negociación colectiva.” (Rigat-Pflaum, 2008).

sindicato que afirma no ver diferencias entre hombres y mujeres, ya que lo que importa es la línea sindical. Su frase ejemplifica uno de los argumentos que suelen utilizarse en rechazo de la cuotas en el movimiento sindical:

el temor a que no haya suficientes mujeres ‘capaces’ para llenar los cupos obliga a plantear la pregunta ¿de qué capacidad se está hablando? Y a reflexionar sobre los posibles supuestos discriminatorios que puedan sesgar la forma en que se evalúe la potencial relativa de hombres y mujeres para ocupar cargos de decisión. (Johnson, P. s/f: 17)

Sobre la resolución a favor de la cuotas, a diez años de aprobada, una de las dirigentes de la Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, sostiene que no ha habido un aumento sustancial y que incluso la cuotas a nivel nacional, gubernamental, ha sido contraproducente en tanto se ha afianzado aún más el machismo, quizás debido a la obligación de cumplir con una cuota en las próximas elecciones, argumenta.

La historia de lucha de las mujeres que integran esta Secretaría es bastante significativa a la hora de pensar en el largo camino por andar. Los mecanismos de dominación que encontramos en los testimonios de las trabajadoras rurales no son ajenos al movimiento sindical en su conjunto, como tampoco lo son a la sociedad toda y muchas veces a los movimientos sociales en general, en lo que me detendré a continuación.

antes de que tuviéramos una secretaria de género, que la tenemos a partir de la última elección del pit cnt porque yo la planteé, el departamento de género podía participar con una persona con voz nada más. Durante esos 2 años anteriores, las compañeras llegaban del secretariado, se sentaban, generalmente nos sentábamos ahí medias juntas y se trataba un tema cualquiera y levantaba la mano, y le decían, había un compañero que sistemáticamente le decía lo mismo: “si vas a aportar, habla, sino no hables”. No había hablado, para saber si iba a aportar o no. pero si a vos te dicen continuamente eso, ¿qué hacés? Te callás la boca. O te peleas todas las veces (Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT, Entrevista, 20.9.2013)

A la luz de experiencias regionales

En una investigación sobre la participación y la acción colectiva de mujeres en tres movimientos sociales en Argentina de fines de siglo XX y comienzos del XXI: movimientos de trabajadores desocupados, asambleas barriales, y empresas recuperadas y autogestionadas por los trabajadores, Di Marco (a quien hice referencia en el primer capítulo), encuentra que en el movimiento piquetero las mujeres aparecen en el ámbito público al participar en las marchas y acampes en el centro de la capital

del país, luchando no sólo por el derecho al trabajo y la dignidad sino por sus derechos, en especial los a la lucha contra la violencia hacia las mujeres y el derecho al aborto. Al instalarse el debate sobre la desigualdad de poder, autoridad y recursos entre hombres y mujeres, casi todos los líderes (varones) opinaron que ello no era conveniente porque podía generar divisiones en el colectivo, lo que generó conflictos en las organizaciones,

especialmente entre los varones y aquellas mujeres que emprendieron transformaciones en sus concepciones de género y que buscaron posiciones de mayor influencia dentro del movimiento (...) bajo un aparente protagonismo femenino en las luchas piqueteras, que se instaló casi como un sentido común en el discurso de las propias organizaciones, en las de apoyo y en los medios que describen sus actividades, la conducción siguió siendo masculina. (Di Marco, 2009: 50)

De estas experiencias quisiera rescatar, a pesar de su diversidad, que para muchas de estas mujeres “el proceso seguido a partir de su involucramiento en la acción colectiva puede indicar un camino sin retorno para la transformación de sus identidades, que se ve favorecida por la interacción entre la participación y el desarrollo de la conciencia social.” (Di Marco, 2009: 51) Efectivamente, este es el caso de muchas de las mujeres con quienes compartí una parte importante de este proceso de investigación, quienes compartieron sus experiencias, partes de sus historias de vida. Como lo resume Lía, a pesar de los obstáculos muchas veces al borde de la violencia (tan naturalizada) que se presentan en el camino, encuentran en el sindicato un espacio de socialización, de auto-conciencia, que están dispuestas a defender

Me gusta defender los derechos de uno. A veces me cuesta entender. Y otra porque me gusta conocer otros trabajadores, otros compañeros militantes. Todo eso me encanta (...) los problemas empiezan porque viste que siempre hay mezclados hombres y mujeres, y ahí empiezan los problemas de celos y ‘¡que te vas atrás del sindicato, que preferís mas el sindicato que tu familia, y que no hacés nada!’ Por más que vos hagas las cosas, nunca la ven que vos las hacés. Y empezaron problemas, problemas y ahí ya. Pero a mí me encanta. Y seguí (...) Yo hoy por hoy estoy dolida porque yo fui a una lucha dejando a mi familia y es verdad que hay compañeros que no te lo valoran. Y es así. Pero ta, yo como que no soy rencorosa. Si no valoran, bueno. No valoran que vos te fuiste luchando por tus compañeros que quedaron acá o que vos vas a un lugar para traer una respuesta, sea negativa o positiva. (Lía, Paysandú)

Debido a que no existen trabajos sobre sindicalización rural desde una perspectiva de género, desde una mirada regional surgen algunos elementos a tener en cuenta para los sindicatos en el territorio citrícola uruguayo. El estudio de la FAO sobre el caso de las trabajadoras citrícolas argentinas, observa una hegemonía masculina en la

estructura organizacional del sindicato, ocupando tanto los puestos de la dirigencia como de la burocracia de la organización sindical, y en los distintos niveles: central, en las seccionales y en delegaciones del interior en las provincias. En materia de liderazgo, observa también una masculinización en situaciones de protesta y conflicto laboral (Soto Baquero y Klein, 2012). En cuanto al estado de la sindicalización rural de las trabajadoras, el estudio de la FAO para el caso de Argentina no aborda la sindicalización como herramienta de lucha por los derechos de las y los trabajadores sino que se centra en los riesgos que conlleva. Desde la perspectiva de los trabajadores, argumenta este estudio, “el hecho de participar de actividades gremiales puede promover situaciones de vulnerabilidad frente al empleador, profundizando la situación de precariedad en la que se encuentran las familias de trabajadores.” (Soto Baquero y Klein, 2012: 56) Por otro lado, para el caso de Brasil, el estudio destaca que “la organización de las mujeres trabajadoras rurales se ha ido consolidando, tanto en los movimientos autónomos como en aquellos vinculados a los sindicatos, para expresar sus reivindicaciones a partir de su condición de clase y de género y cuestionar la explotación de clase, las relaciones sociales entre hombres y mujeres, y cómo las mujeres trabajadoras son discriminadas en sus diferentes espacios” (Abramovay y Silva, 2000 en Soto Baquero y Klein, 2012: 117). Sin embargo, a pesar de que la participación de las trabajadoras en el movimiento sindical rural

ha ido imprimiendo una marca clara de género en el trabajo, debate y discusión sobre derechos específicos (jubilación, subsidio postnatal, salud preventiva, entre otros) y ciudadanía (documentación personal, acceso a políticas públicas ...) afianzando un nuevo contenido para la acción del sindicalismo rural (...) prevalece la visión utilitarista y la presencia femenina no ha avanzado en la transformación de las relaciones de género en las acciones sindicales (Soto Baquero y Klein, 2012: 117).

Síntesis del capítulo

En el estudio de los factores que inciden en la débil organización sindical, no ha cobrado importancia aún su análisis desde una perspectiva de género. Ello no debería extrañar cuando la organización y los espacios públicos en general, continúan pensándose en masculino, al igual que al mundo de los trabajadores, y, para el caso en cuestión, al mundo de los trabajadores rurales asalariados. Ha sido la intención de este capítulo argumentar que la desigualdad de género al interior de los sindicatos repercute a su vez en la capacidad diferenciada de varones y mujeres en poder hacer ejercicio de sus derechos. Uno de los factores que incide en que se mantenga la brecha entre derechos consagrados y ejercidos, es la división sexual del trabajo. La

débil presencia de las mujeres a nivel organizativo suele explicarse como el resultado de su ‘condición femenina’ y principalmente cuando se trata de su ‘condición de madre’, que obstaculiza su participación. Pero existen además otras barreras, como el miedo a “las listas negras” de las empresas, el predominio de mujeres en trabajos zafarles, la ceguera de género de compañeros de lucha, los privilegios en una sociedad patriarcal que muchos no están dispuestos a ceder, la anulación sistemática de las mujeres mediante constantes burlas, insultos y otros mecanismos de subordinación. Cuando analizamos estas desigualdades a la luz del movimiento sindical uruguayo en su conjunto y asimismo algunas experiencias regionales, podemos ver que la situación en los sindicatos rurales no es la excepción sino todo lo contrario. Y finalmente, al abordar la cuestión rural junto a la cuestión de género en el PIT CNT, podemos ver la manera en que el movimiento sindical ha jugado un papel casi tan importante como el Estado a partir de su ausencia, lo que afecta doblemente a las olvidadas de la tierra, por tratarse de mujeres y por ser trabajadoras rurales, dadas las dificultades que perciben distintos actores para trabajar “con los rurales”.

**A MODO DE CONCLUSIÓN.
CLASE Y GÉNERO: HACIA LA TRANSFORMACIÓN
DE LAS RELACIONES DE PODER**

Si el capitalismo y el patriarcado son un sólo sistema, llamado patriarcado capitalista, entonces la lucha contra las opresiones de clase y de género debe ser unificada
(Haraway, 1995: 237)

La concepción de un sistema patriarcal-capitalista, o del capitalismo y patriarcado como sistemas independientes pero íntimamente relacionados en su proceso histórico, coinciden en la necesidad de articular las luchas antipatriarcal y anticapitalista: “Mientras esta articulación continúe basándose en postulados de jerarquía no demostrada y/o sobre el voluntarismo ideológico, será inevitable la confusión teórica y la ineficacia política a corto plazo y el fracaso histórico a largo plazo” (Delphy, 1985 en Fabbri, 2013: 105) Esta tesis es el humilde comienzo de un acercamiento a esta articulación dentro de un proceso que promete ser prolongado.

En un primer capítulo compartí la crítica que elabora Lara Flores a los estudios que se centran en la “condición femenina” en las Ciencias Sociales. Se trataría de una crítica al fundacionalismo biológico al que refiere Nicholson (en el artículo de Herrera, 1997). Recojo la propuesta de Lara Flores de no estancarme en “hacer la apología de las obreras agrícolas como un grupo olvidado” y el esfuerzo por reconocer que si bien son pocos los trabajos que las visibilizan, el objetivo va más allá:

hacer notar que es preciso abordar su estudio a través de la dinámica de relaciones sociales en la que participan, de modo que su situación en el mercado de trabajo no sea vista como resultado de una ‘condición’ imposible de superar o como una especificidad que las distingue de la clase obrera que sólo ha podido ser pensada en masculino. (Lara Flores, 1991: 112)

Seguramente he caído en varios momentos en la “apología” que anuncié que no haría, en parte debido al desconocimiento de la realidad estudiada con el que emprendí el trabajo de campo, en parte debido a la consecuente urgencia por apurar un proceso de cambio, y en parte debido a que son los primeros pasos auto-didactas frente a la falta de sustento teórico en la maestría cursada para poder abordar esta problemática. Debo aclarar sin embargo, que al terminar esta maestría, se han producido algunos cambios en su programa, dando relevancia a la cuestión de género, antes ignorada.

Me he preocupado por observar si las ciencias sociales agrarias y rurales entienden a los sujetos como si lo universal estuviese dado por lo masculino. A más de dos décadas de la revisión bibliográfica de Lara Flores para México y América

Latina, los estudios que se refieren al asalariado rural continúan siendo “una clara ilustración de este problema.” (Lara Flores, 1991: 112)

He intentado en esta tesis evitar estancarme en el llenado de vacíos y en la corrección de visiones masculinistas y en su lugar cuestionar el por qué de estos vacíos. He compartido asimismo la preocupación de Herrera (1997) alrededor del uso del enfoque de género en el discurso del desarrollo y las políticas de asistencia al desarrollo desde agencias internacionales y políticas estatales y por lo tanto su distanciamiento del carácter político.

A partir de esta tesis además, he intentado superar el carácter de denuncia sobre la situación de las mujeres (aunque considero fundamental este primer paso) porque como argumenta la autora “un pensamiento feminista positivo debe intentar comprender los mecanismos de reproducción de las relaciones sociales, pero también debe buscar en donde están las posibilidades de cambio.” (Lara Flores, 1991: 112) Esta reflexión me permite hacer una revisión metodológica y acepto que es una falencia, una limitación de este trabajo concreto, pero constituye por lo tanto una inspiración para seguir profundizando en esta línea de investigación.

Esta tesis se ha esforzado por romper con la lectura de “los olvidados de la tierra” como una clase social homogénea. El objetivo surge de una preocupación planteada por un colectivo de mujeres sindicalizadas en la ciudad de Paysandú quienes comparten conmigo su deseo de cambio frente al abuso de la patronal, la imposibilidad de poder hacer valer sus derechos, pero también frente al abuso de poder al interior del sindicato. Como a ellas, fui encontrando en este camino a otras mujeres que compartían las mismas preocupaciones, los mismos miedos, algunas veces los mismos anhelos.

Finalmente, esta tesis ha intentado contribuir a los estudios en la región que polemizan alrededor de las expectativas de cambio en las estructuras de poder, expectativas de transformación social. Contribuye dando a conocer (o al menos lo intenta) el caso concreto de Uruguay, reconociendo la legitimación de las estructuras de poder y dominación a las políticas compensatorias que adhieren a un capitalismo y un patriarcado “humanizados”.

Comencé elaborando un marco teórico-conceptual en base a la revisión bibliográfica de investigaciones sobre asalariados y sindicatos rurales y me pregunté si el vacío al no encontrar a “las olvidadas de la tierra” habría sido compensado en los estudios de género y ruralidad y sobre mujeres rurales en Uruguay. Cuando encontré

que ello no fue así, intenté articular género y clases sociales para acercarme al mundo del trabajo y la organización de los asalariados rurales. En la revisión bibliográfica de los trabajos sobre “los asalariados rurales” encontré que si bien se han reconocido factores de diferenciación al interior de una misma clase social, la de los trabajadores rurales asalariados, aún predomina la universalidad masculina de la misma. Paralelamente, en la revisión bibliográfica de estudios sobre género y ruralidad y sobre mujeres rurales, he intentado tomar distancia del género como categoría descriptiva y reducido a mujeres rurales, adoptando la crítica a los particularismos y universalismos que elabora Lara Flores. La intención no ha sido la de compensar o describir, tampoco añadir al género como una variable más a sumar a la variable de clase, sino que, tomando la propuesta de Scott, considerar al género como una categoría integral de análisis.

Opté así por una perspectiva feminista para la selección del problema, pregunta, objetivos y métodos de investigación, esa perspectiva que incomoda, que se ocupa de des-cubrir los mecanismos invisibles de dominación y subordinación, de denunciar lo naturalizado pero al mismo tiempo de re-inventar, buscar de-construir y re-construir otras relaciones, otras formas de organización y de lucha.

En un segundo capítulo fundamenté la necesidad de abordar las transformaciones agrarias en Uruguay, como en el resto de América Latina, desde una perspectiva de género sin la cual cualquier lectura de la cuestión agraria, está incompleta. Recogí información estadística para demostrar que sí ha habido un aumento en la inserción de la fuerza de trabajo femenina en el trabajo rural a pesar de que por varios años se mantuvo la idea de que Uruguay es la excepción a la regla latinoamericana. Describí el trabajo precario de trabajadores y trabajadoras en la citricultura a pesar de las recetas de agencias internacionales para el desarrollo y superación de la pobreza y visibilicé que las mujeres, al ser discriminadas en el mercado de trabajo y por el sector empresarial a partir de criterios sexistas de tipo de empleo y calificación, son las más afectadas dentro de una clase social explotada.

En los últimos dos capítulos me centro en dos de los más importantes actores sobre quienes tanto trabajadores, dirigentes como investigadores han señalado la responsabilidad de su exclusión: el Estado y el movimiento sindical. Es así que intento responder a mi pregunta de investigación.

¿Por qué a pesar de la revitalización de la organización sindical rural y de la promoción de los derechos de los asalariados rurales, las mujeres que trabajan en la fase agrícola de la citricultura en Uruguay continúan siendo invisibilizadas, discriminadas y/o excluidas?

Los esfuerzos desde la esfera estatal en cuanto al reconocimiento de los derechos de los trabajadores rurales, sector discriminado por el Estado hasta el año 2005 en que les reconoce ya no como ciudadanos de segunda, y a la difusión y promoción de los mismos, dista mucho aún de poder efectivizarse en tanto los intereses de la burguesía agraria siguen claramente protegidos. Además, en tanto el mundo del trabajo (no es casualidad que las trabajadoras domésticas sean el otro grupo social históricamente discriminado, junto a los rurales) y del trabajo rural en particular siga pensándose en masculino, no es posible visualizar las grandes dificultades que tienen principalmente las mujeres en acceder a la justicia. A pesar de la transversalización de la perspectiva de género en la política pública, de los esfuerzos de fortalecimiento de la institucionalidad de género en el Ministerio de Trabajo, las injusticias que caracterizan al empleo como precario, la discriminación en el mercado de trabajo y la impunidad del sector empresarial continúan. Ello puede deberse a que los cambios necesarios deberán impulsarse desde el territorio, el territorio físico-geográfico y el territorio político y social (el sindicato y el movimiento sindical) porque se trata de cambios culturales que no se generarán desde la transversalización de “lo políticamente correcto” en la política pública, sino desde las propias organizaciones de trabajadores, desde la fuerza de los colectivos de mujeres frente a quienes ya no se impongan barreras visibles e invisibles para su auto-representación, para poder hacer valer sus derechos.

Un segundo actor es el movimiento sindical, que también ha mantenido olvidado al sector rural y que en su reciente acompañamiento parece aún no terminar de definir cómo apoyar a un sector tan complejo. A pesar de la reciente inclusión del mundo rural en el movimiento sindical, las mujeres que trabajan en la fase agrícola de la citricultura uruguaya, “el caso de estudio” en esta tesis, son excluidas de ámbitos de toma de decisión. Al ampliar la mirada al movimiento sindical encuentro una explicación detrás de su exclusión, y que constituye a su vez una respuesta a una pregunta macro que orienta este proceso de investigación: al adoptar una perspectiva de género para el estudio del mundo del trabajo asalariado rural ¿qué nos dice sobre la sociedad en que vivimos?

Me he centrado en los asalariados rurales, entre las clases sociales del campo uruguayo, excluidos a lo largo de la historia del Uruguay. He optado por focalizarme en las olvidadas entre los olvidados de la tierra, reconociendo que si bien son parte de una clase social en su conjunto explotada, las diferencias en su interior sugieren una importante deuda aún por saldar. Como resultado de la invisibilización, discriminación, desigualdades de género y la persistente exclusión de las mujeres, el trabajo precario objetivo y subjetivo, la calidad de vida de los asalariados rurales, los sindicatos rurales y la ciudadanía de los trabajadores rurales, también tienen género.

Rauber describe como objetivo del enfoque de género, trascender la denuncia hacia una propuesta de transformación, para no sólo dar cuenta de la realidad de discriminación y marginación de las mujeres, de la asimetría social, de las construcciones culturales de género que legitiman las relaciones de dominación y subordinación, para “desnudar los tentáculos íntimos del poder” (Rauber, 2003: 32), sino para realmente transformar esa misma realidad de discriminación y exclusión. Se trata de una propuesta de transformación del poder, poder que se cuestiona en la relación entre investigadora y sujetas de investigación, en la selección del problema de investigación para esta maestría, poder que se manifiesta en los hallazgos denunciados, y poder que se transforma cuando las mujeres desde su propia agencia y capacidades y de manera autónoma pueden hacer valer los derechos en papel.

Retomando a Di Marco y Rauber, simplemente no puede hablarse de radicalización de la democracia sin cuestionar las relaciones de género. La propuesta de un enfoque de género articulada con una lectura de las clases sociales en el campo uruguayo para estudiar a los trabajadores rurales y la sindicalización rural, se ha esforzado por visibilizar estructuras de poder internas y en la sociedad toda. Ello parte de un entendimiento del cambio social basado en un cuestionamiento a las estructuras de opresión, a las relaciones sociales asimétricas, a la desigual distribución del poder incluso y en particular al interior de los movimientos sociales.

De acuerdo a Hoetmer, “es urgente una transformación del conjunto de las relaciones de poder en nuestras sociedades, para crear un mundo más justo, equitativo, democrático (...)” (Hoetmer, 2009: 15) Uno de los grandes desafíos que deja planteado es la necesidad de atender lo inmediato y al mismo tiempo no perder de vista la transformación real. De esta tesis, me llevo entonces varias preguntas: ¿Cómo seguir defendiendo que es posible mantener el horizonte de cambio social desde una lucha de clases y al mismo tiempo problematizar otras jerarquías opresoras,

al interior de una misma clase social, de un colectivo, de una organización, de un movimiento?, ¿cómo más fundamentar que ello no sólo es posible sino también necesario y urgente en una sociedad patriarcal con altísimos niveles de violencia contra la mujer?, ¿cómo acompañar a los sindicatos rurales sin descuidar una mirada feminista, aunque ésta incomode en su interpelación y corra el riesgo de ser tildada de distracción, de un tema no prioritario ante la inmediatez de otras urgencias, o incluso de divisionista?

En su estudio sobre el proceso que lleva a las trabajadoras rurales asalariadas y militantes sindicales a generar una conciencia de género, encontrando que muchas mujeres trabajadoras llegan a ello a partir del momento en que comprenden su papel como trabajadoras rurales y sus posiciones como sujetos políticos, Carvalhal (2011) se plantea la interrogante: ¿cómo pensar en la igualdad de género en una sociedad que se estructura por la desigualdad? Una pregunta excelente que se responde con la cita al inicio de este capítulo a modo de conclusión.

Días antes de terminar de escribir esta tesis, recibí gratas noticias sobre el colectivo de mujeres sindicalizadas de la ciudad de Paysandú, con quienes primero había entrado en contacto. Como resultado de su propia lucha, de manera autónoma y sin el apoyo de actores externos –aunque no ajenos a la realidad que vivía el sindicato- lograron acceder a la directiva del sindicato, conformada en la actualidad por un total de cinco mujeres y tres varones. Más allá de felicitar lo que podría interpretarse como el cumplimiento con una cuota, inmersos en una situación de injusticia que habla de la impunidad con que actúa la clase dominante en Uruguay, los trabajadores y trabajadoras rurales de este sindicato son dignas y dignos de felicitar, a quienes dedico este trabajo de investigación, agradeciéndoles la lucecita de esperanza, y compartiendo el anhelo de que la “democratización radical” al interior de las organizaciones y los movimientos se contagie no sólo entre los olvidados de la tierra, sino en la sociedad toda.

Bibliografía

- Aker, Joan (1990). "Hierarchies, Jobs and Bodies: a theory of gendered organizations" *Gender and Society*, Vol 4, Nr.2: 139-158
- Akram-Lodhi, H y Cristóbal Kay (2010). "Surveying the agrarian question (Part II): current debates and beyond". *The Journal of Peasant Studies*, 37 (2): pp. 255-284.
- Amorós, Celia (1985). *Hacia una crítica de la razón patriarcal*. Barcelona: Anthropos.
- Ardanche, Melissa y Lilián Celiberti (2011). *Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay de 2011*. Montevideo, Cotidiano Mujer
- Baylina Ferré, Mireia (2004). "Metodología para el estudio de las mujeres y la sociedad rural". *Estudios Geográficos*, LXV, 254
- Bernstein, Henry (2010) *Class Dynamics of Agrarian Change*. Halifax y Winnipeg: Fernwood Publishing.
- Bourdieu, Pierre (1989). "El espacio social y la génesis de las clases". En *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas* Vol. III, núm. 7: pp. 27-55 México: Univesridad de Colima.
- Carámbula, Matías, Joaquín Cardeillac, Bolívar Moreira, Alejandra Gallo, Agustín Juncal, Diego E. Piñeiro (2012). "Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales". En *El Uruguay desde la sociología X*, Alberto Riella (coord): 351-370, Uruguay: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la Republica.
- Carámbula Pareja, Matías (2009). *Tiempos de Ausencia. Movilidad espacial y precariedad laboral en los trabajadores rurales temporales: el caso de los esquiladores de Villa Sara*. Montevideo: Departamento de Ciencias Sociales. Facultad de Agronomía. CSIC. Letraeñe Ediciones
- Cardeillac, Joaquín y Agustín Juncal (2013). "Hacia una definición conceptual y operativa de los asalariados agropecuarios". Documento de trabajo interno del Núcleo de Estudios Sociales Agrarios. (sin publica). 17 p.
- Cardoso, Ciro y Héctor Pérez Brignoli (1976). *El concepto de clases sociales: bases para una discusión*. Instituto de Investigaciones Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Costa Rica
- Cardozo, Fernando Enrique y Enzo Falleto (2002, trigésima edición) *Dependencia y desarrollo en América Latina*. México, D.F.: Siglo veintiuno editores

- Carvalho, Terezinha Brumatti (2005), “A inserção da mulher no sindicato: Uma leitura geográfica da questão de gênero”. En *Perspectiva Geográfica, Unioeste Colegiados de Geografia*, No 1, pp.71-87
- CEPAL, FAO, IICA (2012). *Perspectivas de la agricultura y del desarrollo rural en las Américas: una mirada hacia América Latina y el Caribe*. Chile: FAO
- CEPAL-UNIFEM-República de Italia (2004). “Entender la pobreza desde la perspectiva de género”. Disponible en <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/5/14795/P14795.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>, visitado en febrero 2014
- Chiappe, Marta (2008), “El enfoque de género y la situación de las mujeres rurales”. En *El campo uruguayo: una mirada desde la Sociología Rural*, Marta Chiappe, Matías Carámbula y Emilio Fernández (compiladores): PP. 241-258. Facultad de Agronomía, Universidad de la Republica, Uruguay, Pp. 241-258.
- Chiappe, Marta (2002). *Mujeres rurales del Uruguay en el marco de la liberalización económica y comercial*. Red Internacional de Género y Comercio Capítulo Latinoamericano.
- Chiappe, Marta y Rosaio García y Santos (2005). *Participación, productividad y formación, la trayectoria de la Asociación de Mujeres Rurales del Uruguay-AMRU*. Montevideo: Cinterfor/OIT
- CIEDUR Área desarrollo y género (2010) *Mapa de género: Trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Montevideo: OIT, Departamento de género y equidad, PIT CNT.
- Deere, Carmen Diana (2005) *The Feminization of agriculture? Economic Restructuring in Rural Latin America*. Switzerland: UNRISD
- Deere, Carmen Diana y Magdalena León (Mayo - Agosto., 2005). “La brecha de género en la propiedad de la tierra en América Latina”. *Estudios Sociológicos*, No. 68, Vol. 23: pp. 397-439
- DeVault, Marjorie L. (1999). *Liberating Methods: Feminism and Social Research*. Philadelphia: Temple University Press, 1999
- Di Marco, Graciela (2009). “Movimientos sociales y democracia radical: lo público y lo privado”. En *Repensar la política desde América Latina*, Hoetmer, Raphael (coord). Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- Dominzain, Susana (2003). “Las mujeres trabajadoras del citrus en Uruguay: Sus condiciones de trabajo, sus derechos laborales y sindicales desde la perspectiva de género”. *Revista (arbitrada) Historia del Hombre*. Nro.16 Género y Trabajo.

- Duarte, Emmy Lyra (2011). “Análisis de las relaciones de género y clase, estudio sobre el papel diferenciado del sindicalismo rural en Alagoa Grande, en Brasil” Ponencia presentada en XII Jornada de trabajo: A Dimensão Espacial da Expropriação Capitalista sobre os Mundos do Trabalho: cartografando os conflitos, as resistências e as alternativas à sociedade do capital. 05 al 08 de setiembre, Curitiba, Brasil.
- Epstein Jayartne, Toby y Abigail Stewart (2008) “Métodos cuantitativos y cualitativos en las ciencias sociales: temas feministas actuales y estrategias prácticas”. En *Just Methods, an interdisciplinary Feminist Reader*, Alison M. Jaggar (Comp.): Paradigm Publishers
- Fabbri, Luciano (2013). *Apuntes sobre feminismos y construcción de poder popular*. Rosario: Puño y letra.
- Falero, Alfredo (2008) *Las batallas por la subjetividad: Luchas sociales y construcción de derechos en Uruguay. Una aproximación desde la Teoría Sociológica*. Montevideo, Uruguay: CSIC; Editorial Fanelcor
- Federicci, Silvia (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Fraser, Nancy (2013) “De cómo cierto feminismo se convirtió en criada del capitalismo y la manera de rectificarlo”. Disponible en www.sinpermis.info, visitado el día octubre, 20, 2013
- Freire, Paulo (1975). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI de España Editores.
- Furtado, Celso (1976). *La economía latinoamericana. Formación histórica y problemas contemporáneos*. Octava Edición. Buenos Aires, México y Madrid: siglo veintiuno editores.
- Galcerán, Montserrat (2006). “Introducción: producción y reproducción en Marx”, en *Transformaciones del trabajo desde una perspectiva feminista: Producción, reproducción, deseo, consumo*. Laboratorio Feminista (coordinador): pp. 13-26. Madrid: Tierra de nadie Ediciones.
- González Sierra, Yamandú (1994). *Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales*. Uruguay: Editorial Nordan-Comunidad.
- Green, Judith y Nicki Thorogood (2009). “Qualitative Methods for Health Research”. En *Qualitative Methodology and Health Research*, Judith Green y Nicki Thorogood (Comp.): pg. 3-34. London. Sage. 2nd ed.
- Harding Sandra (Ed.) (1987) “Is There a Feminist Method?”. En *Feminism and Methodology*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Hartmann, Heidi (1980), “Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo”. En *Zona Abierta*, nº 24, pp.85-113.

- Herrera, Gioconda (1997). “Los enfoques de género: entre la gettoización y la ruptura epistemológica”. *Ecuador Debate* N° 40: 187-209.
- Hoetmer, Raphael 2009 *Repensar la política desde América Latina*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- ILO & FAO, Empleo rural y equidad de género, en *La OIT y la FAO trabajando en colaboración*. <http://www.fao-ilo.org/fao-ilo-gender/es/> Consultada en 2013
- Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional INEFOP Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales <http://www.inefop.org.uy/trabajadoresrurales.html>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011 y 2012). “Estadísticas de género 2011. Persistencia de desigualdades, un desafío impostergable para la Reforma Social”. Uruguay: Inmujeres, MIDES.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2011) “Diagnóstico de la situación de las mujeres en el departamento de Paysandú”. Uruguay: Inmujeres, MIDES.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2010) “Diagnóstico de la situación de las mujeres en el departamento de Salto”. Uruguay: Inmujeres, MIDES.
- Ipsen, Annabel (2010). “Ni Peras ni manzanas: la transición de género en los puestos de trabajo en los empaques de cítricos en Uruguay”. Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, en Porto de Galinhas, Brasil.
- Ipsen, Annabel (2007). *Empleo Temporal, Condiciones Laborales y Género, Un estudio de caso de la agroexportación citrícola en Argentina & Uruguay*. Oxfam Chile.
- Juncal, Agustín (2012). “La sindicalización rural (2005-2011): el caso del grupo 22 de Consejos de Salario”. Monografía para obtener el título de Licenciado en Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la Republica, Uruguay.
- Kay, Cristóbal (2001). “Los paradigmas del desarrollo rural en América Latina”. En *El mundo rural en la era de la globalización: incertidumbres y potencialidades*, Francisco García Pascual (ed.) Madrid: Universidad de Leida y Ministerio de Agricultura, Pesca, y Alimentación.
- Kay, Cristóbal (1995). “El desarrollo excluyente y desigual en la América Latina rural”. *Nueva Sociedad* No.137: pp. 60-81
- Lara Flores, S. M. (1991). “Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento”. *Nueva Antropología* Vol. XI, N° 39: pp. 99-114

- Lastarria-Cornhiel, Susana (2006). “Feminization of agriculture: Trends and driving forces”. Santiago: Latin American Center for Rural Development-RIMISP.
- Marx, Karl (1979). *El Capital*. Tomo III, Siglo XXI Editores
- Mascheroni Laport, P. (2011). *Democracia y ciudadanía en el campo. Los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*. Montevideo: CBA Imprenta.
- Maurizio, Roxana (2010) “Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina”. Serie Macroeconomía del desarrollo. CEPAL: Santiago de Chile.
- Millet, Kate (1975) *Política sexual*. México: Aguilar
- Moser, Caroline (1989) “Gender Planning in the Third World: meeting practical and strategic gender needs”, *World Development* Vol. 17, No. 11: pp. 1799–1825.
- Neira, Iban (2013). “El sentido estratégico de la clase social en Marx”, En *Rebelión*, 23.04.20113 <http://www.rebelion.org/noticia.php?id=167117>
- Núcleo de Estudios Sociales Agrarios del Uruguay (2012). “Los derechos están, pero la precariedad laboral continúa”. *Agropolis* Año IV, No 5: 18-23
- Piñero, Diego (2011) El trabajo asalariado agropecuario en el Uruguay, IICA. http://www.iica.org.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1006&Itemid=141
- Piñero, Diego y María Inés Moraes (2008). “Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX”. En *El Uruguay del siglo XX. Departamento de Sociología*. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales: 105-136. Montevideo: Banda Oriental.
- Piñero, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: Artes Gráficas.
- Piñero, Diego (2005). “Caracterización de la producción familiar uruguaya”. Sin publicar
- Piñero, Diego (1998). “Los trabajadores rurales en Uruguay: principales tendencias”. Ponencia presentada en *IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural*, octubre, del 10 al 15 en Chapingo, México.
- Rammauro, Antonio (2013) ADN Rural: No son familia. Columna de opinión “Revienta caballos”. Disponible en <http://ladiaria.com.uy/articulo/2013/10/adn-rural-no-son-familia/>

- Rauber, Isabel (2003). *Género y poder*. Buenos Aires: UMA pp. 36-41.
- Rauber, Isabel (2004). *La transformación social en el siglo XXI. ¿Camino de reformas o de revolución? Miradas desde abajo*. Buenos Aires: Pasado y Presente XXI.
- Reverter Bañón, Sonia (2011). “Los retos del feminismo institucional”. En *Revista Internacional de Filosofía*, Suplemento 4, 2011: pp. 223-229
- Riella, Alberto y Paola Mascheroni (2009). *Explorando la calidad del empleo en la forestación. Un estudio de caso*. Montevideo: Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, CSIC, FCS, Europe Aid Co-operation office.
- Riella, Alberto y Mauricio Tubío (1997). “Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay”. Serie Documentos de Trabajo. Documento de Trabajo N 31/97, Universidad de la República, Regional Norte, Unidad de Estudios Regionales
- Rigat-Pflaum (2008). “Los sindicatos tienen género”. Fundación Friedrich Ebert
- Sacks, Karen (1979). “Engels revisitado: las mujeres, la organización de la producción y la propiedad privada”. En *Antropología y Feminismo*, Olivia Harris y Kate Young: 247-266. Barcelona, Anagrama.
- Santos, Carlos, Ignacio Narbondo, Gabriel Oyhançabal, Ramón Gutiérrez (2013). “Seis tesis urgentes sobre el neodesarrollismo en Uruguay”. En *Revista Contrapunto No 2*. Montevideo: Centro de Formación Popular del Oeste de Montevideo; CSEAM.
- Scoones, Ian (2009). “Livelihoods perspectives and rural development”. *The Journal of Peasant Studies*, 36 (1): pp.171-196
- Soto Baquero, Fernando y Emilio Klein (coord.) (2012). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina. Tomo II*. Roma, Italia: FAO
- Todaro, Rosalba y Sonia Yáñez (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago, Chile: Centro de Estudios de la Mujer
- Tubío, Mauricio (2007). “El Empleo en la Agroindustria Uruguaya: Un Estudio Comparativo de la Fase Agraria e Industrial de la Citricultura”. Ponencia presentada en Congreso ALAS XXVI, Grupo de Trabajo N7: Desarrollo rural, globalización y crisis, agosto, del 13 al 18, 2007.
- Tubío, Mauricio, (1998). “El impacto de las transformaciones agrarias sobre los trabajadores rurales: el caso de los cosechadores de citrus del Uruguay”. Tesis de Maestría en Sociología, Universidad Federal de Rio Grande del Sur-IFCH.

- Vázquez, Jimena. La participación de las mujeres trabajadoras en los viveros forestales. En Piñeiro, Cardeillac y Vitelli (2013) *Relaciones de género en el medio rural uruguayo: inequidades a la intemperie*. Uruguay: FCS, UdelaR, CSIC
- Vitelli, Rossana y Victor Borrás (2013). “Desigualdades en el medio rural uruguayo: algunas consideraciones desde una perspectiva de género”. *Global Journal of Human Social Science. Sociology and Culture* Volume 13 Issue 4: 23-32
- Vitelli Martínez, Rossana (2010). “Capital social, participación y ciudadanía en el medio rural. Una perspectiva de género”. Tesis doctoral defendida en la Universidad Federal de Rio Grande Do Sul. Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas. Programa de posgrado en Sociología.
- Vitelli Martínez, Rossana (2011). “Ciudadanía, capital social y mujeres en el enfoque territorial, Un estudio en las comunidades de San Pedro y Santa Cruz do Sul”. *Revista de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales* V. 24 No 28: 35-52
- Vitelli Martínez, “Nuevos enfoques para analizar el papel de las mujeres en el desarrollo rural.
http://www.iica.org.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1045&Itemid=141
- Vitelli, Rossana (2004). “Mujeres Rurales en el Uruguay: una aproximación desde sus condiciones de vida y el trabajo.” Tesis para optar al Grado de Maestro en Ciencias Sociales con mención en Estudios Sociales Agrarios, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Académica Argentina.
- Wacquant, Loïc, “Poder simbólico y fabricación de grupos: cómo reformula Bourdieu la cuestión de las clases”, *Revista Herramienta, Debate y crítica marxista*. No 53 <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-52/poder-simbolico-y-fabricacion-de-grupos-como-reformula-bourdieu-la-cuestion>
- Weber, Max (1972) *Ensayos de sociología contemporánea*. Selección e introducción de H. H. Gerth y C. Wright Mills, Ediciones Martínez Roca, S.A., 1972
- Weber, Max (1964) "Economía y sociedad" - Cap. III "Tipos de dominación" *Los Tipos de Dominación*. Max Weber, *Economía y sociedad*. Esbozo de sociología comprensiva, Fondo de Cultura Económica, México, 1964

Glosario

CEPAL - Comisión Económica para América Latina y el Caribe

CIEDUR - Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo

CNPV – Censo Nacional de Población y Vivienda

CSR – Consejo de Salario Rural

DINATRA – Dirección Nacional de Trabajo

ECH – Encuesta Continua de Hogares

ENHA – Encuesta Nacional de Hogares Ampliada

FAO - Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura

IICA - Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura

INE – Instituto Nacional de Estadística

INMUJERES – Instituto Nacional de las Mujeres

MGAP – Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca

MIDES – Ministerio de Desarrollo Social

MTSS – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

OIT - Organización Internacional del Trabajo

OPYPA - Oficina de Planificación y Política Agropecuaria

OSDOR - Organización Sindical de Obreros Rurales

PIT CNT - Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) (central sindical única de Uruguay)

SITRACITA - Sindicato de Trabajadores del Citrus y Afines

UNATRA - Unión Nacional de Trabajadores Rurales y Afines

UTRIA - Unión de Trabajadores Rurales Industria Azucitrus

Anexos

Tabla I: Trabajadoras y Trabajadores Asalariados y dirigentes sindicales

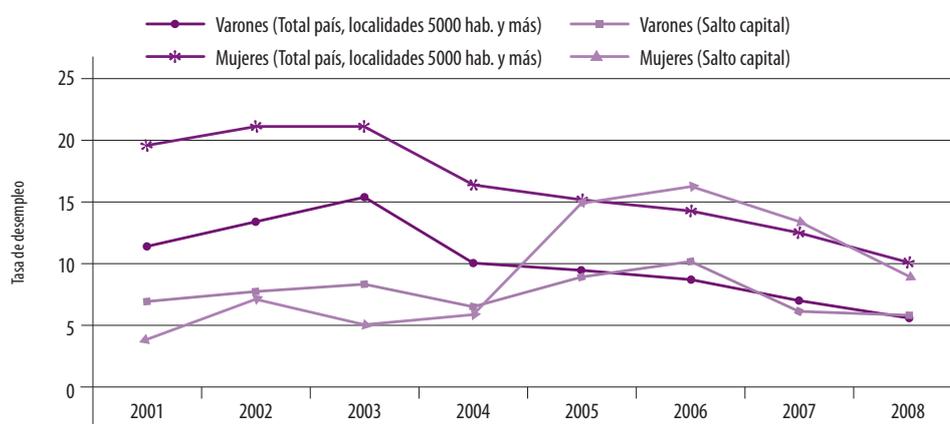
Fecha	Código	Lugar
20.11.2012	Noelia y Silvana	Villa Constitución, Salto
20.11.2012	Carina y Claudia	Barrio La Tablada, Salto
20.11.2012	Sofia	Villa Constitución, Salto
21.04.2013	Pablo	Ciudad de Paysandú
21.04.2013	Lía	Ciudad de Paysandú
22-04.2013	Entrevista grupal OSDOR	Ciudad de Paysandú
22.04.2013	Francisco	Ciudad de Paysandú
22.04.2013	Celeste	Ciudad de Paysandú
23.04.2013	Jorge	Ciudad de Salto
25.04.2013	Luisa	Villa Constitución, Salto
25.04.2013	Camila	Villa Constitución, Salto
25.04.2013	Hernán	Villa Constitución, Salto
25.04.2013	Sebastián	Villa Constitución, Salto
28.05.2013	Entrevista grupal UTRIA	Pueblo Gallinal, Paysandú
28.05.2013	Margarita	Villa Constitución, Salto
28.05.2013	Diana	Villa Constitución, Salto
29.05.2013	Patricia	Villa Constitución, Salto
29.05.2013	Simón	Ciudad de Salto
30.05.2013	Carmen	Pueblo Belén, Salto
30.05.2013	Valentina	Ciudad de Salto
30.05.2013	Marta	Pueblo Belén, Salto
31.05.2013	Entrevista grupal UTRIA	Pueblo Gallinal, Paysandú
31.05.2013	Carolina	Pueblo Gallinal, Paysandú
31.05.2013	Mariana	Pueblo Gallinal, Paysandú
31.05.2013	Efraín	Pueblo Gallinal, Paysandú
01.06.2013	Gerardo	Ciudad de Paysandú
01.06.2013	Flavia	Ciudad de Paysandú

Tabla II: Otros/as Informantes Calificadas/os

Fecha	Descripción
07.11.2012	ex presidente SUDORA
19.11.2012	Secretario Sociedad Fomento Rural Villa Constitución
20.11.2012	Psicóloga, trabaja para Gamorel y “acompaña” sindicato Bella Unión, etc
20.11.2012	Coordinadora SOCAT en ciudad de Salto
20.11.2012	Médico residente en Villa Constitución
20.11.2012	Ex-funcionario El Espinillar
21.11.2012	Funcionario en Instituto Nacional de Colonización, Paysandú
21.11.2012	Anterior referente territorial de Inmujeres
22.11.2012	Coordinador MIDES Paysandú

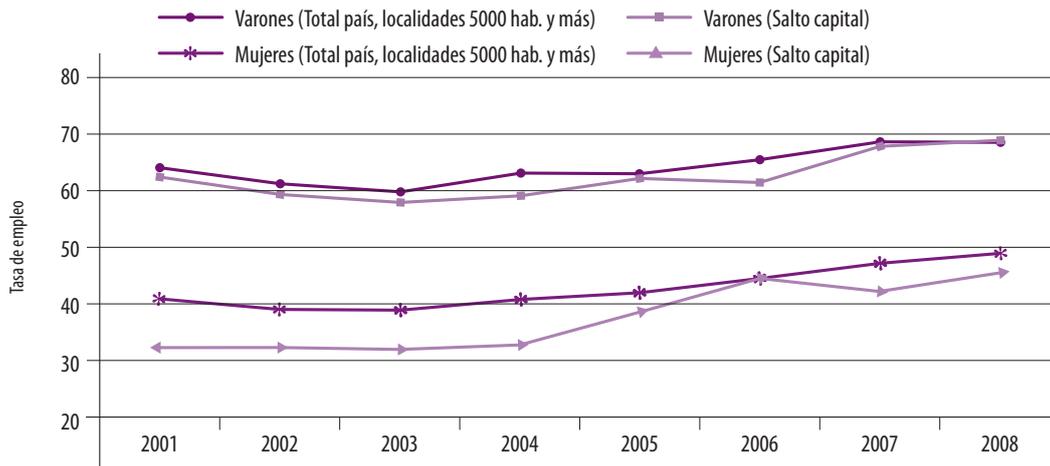
13.02.2013	FUS, PITCNT, Secretaría de género y equidad
20.02.2013	Coordinador Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales, INEFOP
20.02.2013	Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT
22.04.2013,	Packing Forbel
23.04.2013	Grupo Focal en Villa Constitución
25.04.2013	Entrevista colectiva mujeres referentes locales
26.04.2013, Salto	Gestora comercial
30.05.2013,	Referente territorial Inmujeres Salto
31.05.2013	Directora de CAIF en Pueblo Gallinal
31.05.2013	Jefe de personal en AZUCITRUS
01.06.2013, Pay	Ingenieros en chacra FORBEL
01.08.2013	Negociadora Grupo 23 de Consejo de Salario Rural
01.08.2013	Negociadora Grupos 22 y 24 en CSR
13.08.2013	Técnica de Programa de Capacitación para Trabajadores Rurales, INEFOP
20.09.2013	Secretaría Ejecutiva y Secretaría de Género, Equidad y Diversidad, PIT CNT

Gráfico No 1: Evolución de la tasa de desempleo según sexo y área geográfica, 2001-2008



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres. Basado en la eci 2001-2008 del INE.

Gráfico No 2: Evolución de la tasa de empleo según sexo y área geográfica, 2001-2008



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres. Basado en la ECH 2001-2008 del INE.

Gráfico No 3. Tasa de actividad, de empleo y de desempleo según sexo, Paysandú 2006-2009

Gráfico 1. Tasa de actividad, de empleo y de desempleo según sexo, Paysandú 2006-2009

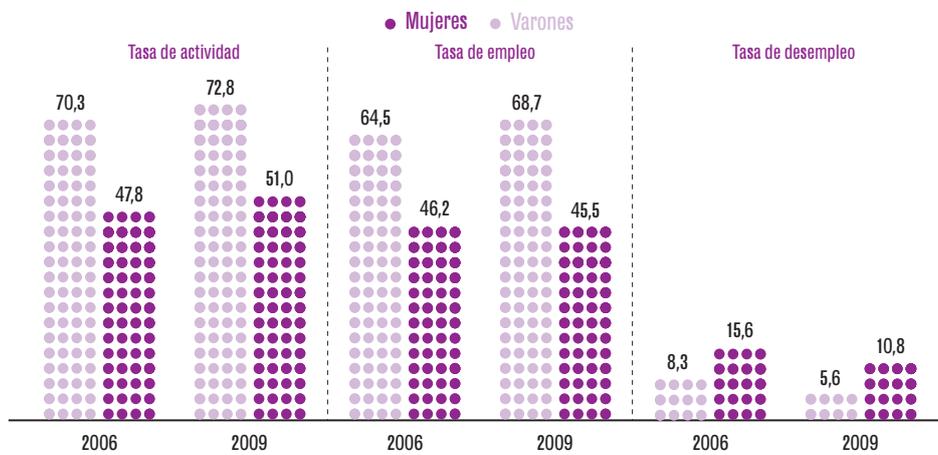
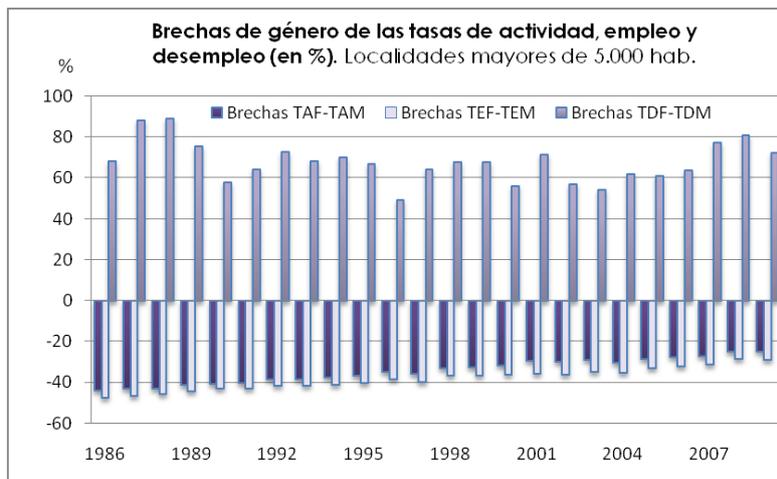
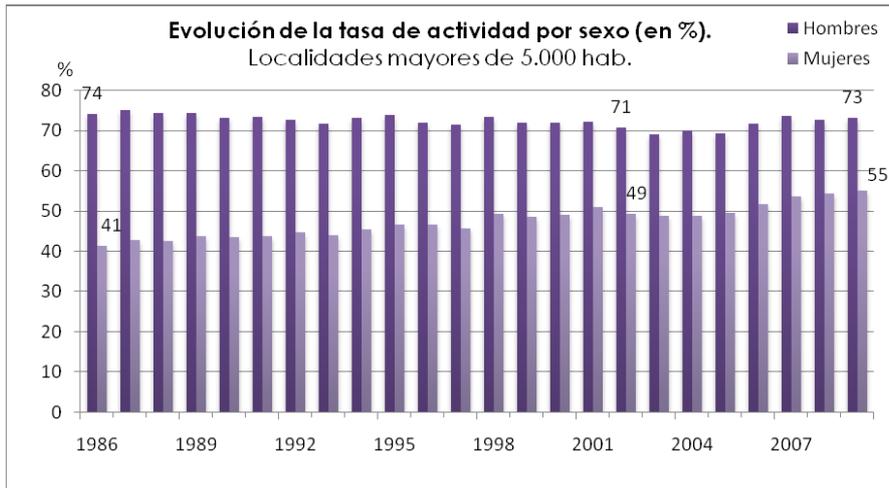


Gráfico No 4



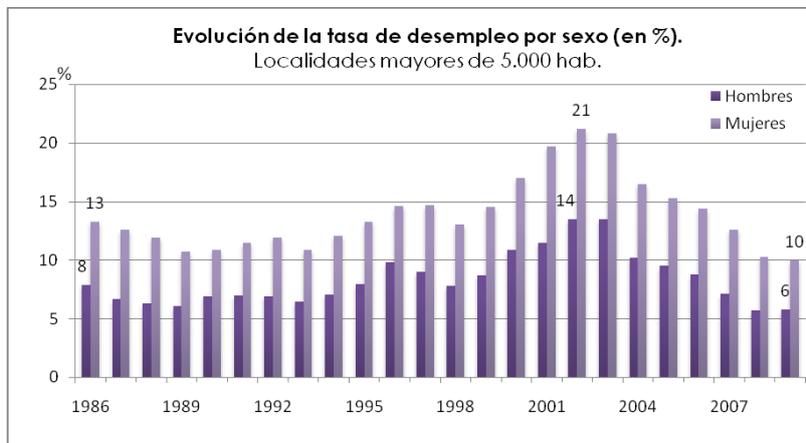
Fuente: elaboración de CIEDUR, 2010

Gráfico No 5



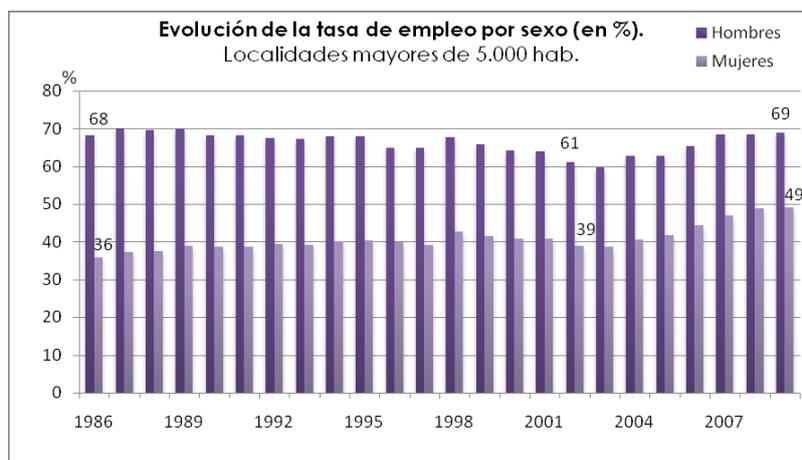
Fuente: INE, en CIEDUR, 2010

Gráfico No 6



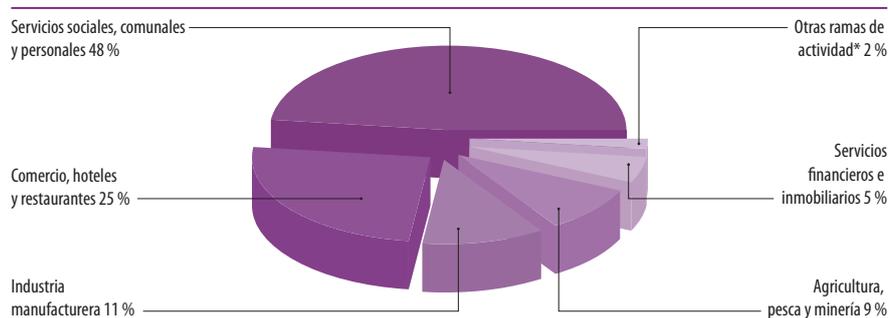
Fuente: INE, en CIEDUR, 2010

Gráfico No 7



Fuente: INE, en CIEDUR, 2010

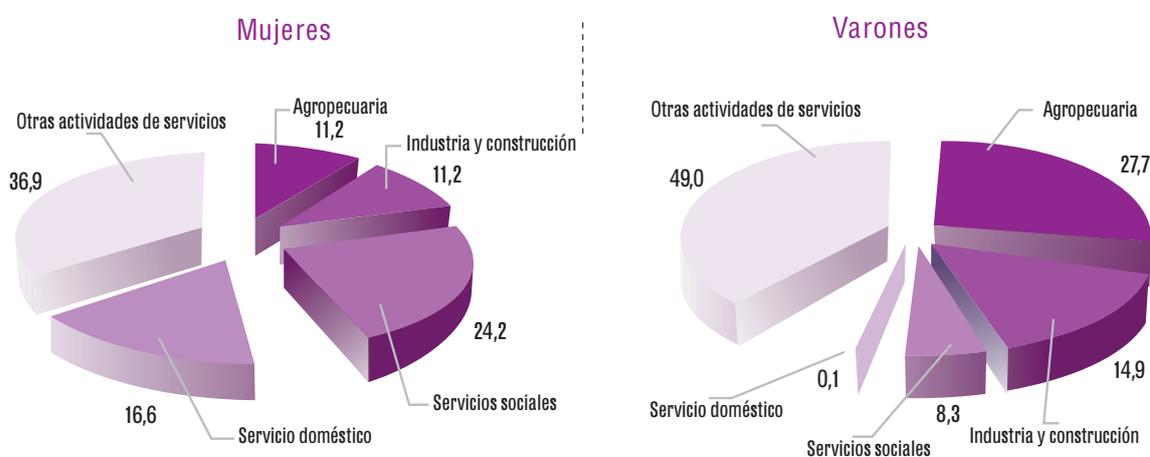
Gráfico No 8: Distribución porcentual de la población femenina de Salto según tipo de actividad, 2008



Fuente: Sistema de Información de Género, Inmujeres. Basado en la ECH 2001-2008 del m.e. *Electricidad, gas y agua; construcción; transporte y comunicación.

Gráfico No 9

Gráfico 2. Distribución porcentual de las personas ocupadas según rama de actividad y sexo, Paysandú 2009



Nota: Se reagruparon las ramas de actividad en 5 grupos: construcción se agrega a industria y se agrupan las actividades de servicios diversos tales como transporte, comercio, servicios financieros y a las empresas en lo que se denomina "otras actividades de servicios", por problemas de cantidad de casos por el tamaño de la muestra por departamento. En la categoría varones en el servicio doméstico no hay suficientes casos, dado el tamaño de la muestra por departamento, pero igual se toma como referencia.

Fuente: Fuente: Sistema de Información de Género-Inmujeres, con base en ECH-INE 2006-2009 (Inmujeres, 2011: 22)