

LOS SINDICATOS RURALES TIENEN GÉNERO: UN ABORDAJE ORGANIZACIONAL Y FEMINISTA DE UN SINDICATO RURAL URUGUAYO

Rural labor unions and gender: an organizational and
feminist approach of an uruguayan rural labor union

Alicia Migliaro

Docente e Investigadora del Instituto de Psicología Social
Facultad de Psicología, Universidad de la República, Uruguay
alicia.migliaro@gmail.com

Lorena Rodríguez Lezica

Docente e Investigadora
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
lorena.rodriguez.lezica@gmail.com

Julieta Krapovickas

Docente e Investigadora
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
krapovickasjulieta@gmail.com

Joaquín Cardeillac

Docente e Investigador,
Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República, Uruguay
joaquin.cardeillac@gmail.com

Matías Carámbula

Profesor Agregado en Sociología Rural,
Facultad de Agronomía, Universidad de la República, Uruguay
mcarambula@fagro.edu.uy

RECIBIDO 23/02/2019 / APROBADO 28/05/2019



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

Resumen

El presente artículo aborda el diagnóstico organizacional feminista de un sindicato de trabajadoras y trabajadoras cosechadoras cítricas en el departamento de Salto en Uruguay. Para llevar a cabo la investigación recurrimos a métodos combinados, privilegiando un análisis del sector de la actividad cítrica y un estudio de caso centrado en analizar los factores organizacionales sindicales que favorecen u obturan la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en el sindicato rural. El texto se estructura en cuatro apartados. En el primero se explicita la pertinencia de un abordaje organizacional feminista a partir de una revisión de antecedentes y poniendo en diálogo estudios clásicos sobre teoría organizacional y teoría feminista. En el segundo se abordan la feminización de la mano de obra y la intermediación contractual como características de la conformación del mercado de trabajo y de la organización del trabajo en la citricultura salteña. El tercer apartado se centra en el caso de estudio, abordando la historia del sindicato y el diagnóstico organizacional en sí. Por último, se identifican una serie de núcleos-problema que constituyen barreras a la participación de las mujeres en el sindicato, concluyendo que las desigualdades de género en el mundo del trabajo rural asalariado se perpetúan en la organización sindical rural.

Palabras claves: sindicatos rurales; diagnóstico organizacional; feminismo; citrus; Uruguay.

Abstract

This article deals with the feminist organizational diagnosis of a labor union of citrus' harvesters in the department of Salto, Uruguay. In order to carry out the research, we used combined methods with which we analyzed the citrus sector based on a case study approach. The aim of the study was to analyze the union organizational factors favoring or preventing equal participation of male and female workers in the rural union. The text is structured in four sections. In the first section, the pertinence of a feminist organizational approach is made explicit by reviewing the antecedents and putting into dialogue classical studies on organizational theory and feminist theory. The second deals with the feminization of the labor force and contractual intermediation as characteristics of the conformation of the labor market and the organization of work in the citriculture of Salta. The third section focuses on the case study, dealing with the history of the trade union and the organizational study itself. Finally, a series of core problems are identified that constitute barriers to women's participation in the labor union, concluding that gender inequalities in the world of rural salaried work are perpetuated in the rural union organization.

Key words: rural labor unions; organizational study; feminism; citrus; Uruguay.

INTRODUCCIÓN

Desde 2005 en adelante, los estudios sobre sindicalismo rural en Uruguay se han abocado principalmente a la identificación de los límites en el acceso y apropiación de derechos (Mascheroni, 2011; Juncal, 2012; Cardeillac et al., 2015; Juncal, Carámbula y Piñeiro, 2015). Algunos estudios sobre sindicalismo desde una perspectiva feminista en Uruguay nos han servido como antecedentes para este trabajo (Espino, 1991; Dominzain, 2003; Johnson, 2004), siendo uno de ellos que tomamos como referencia para el título de este artículo (Rigat-Pflaum, 2008). Puesto el foco en el sindicalismo rural, son escasos los estudios que se han preocupado por la participación de las mujeres, adoptando una perspectiva feminista en el análisis de las organizaciones sindicales (Rodríguez Lezica, 2014 y 2018). Al revisar investigaciones en la región, principalmente en Argentina y Brasil, encontramos algunos antecedentes que muestran la persistente desigualdad en la participación de las mujeres en las organizaciones sindicales rurales (Carvalho, 2004; Duarte, 2011 en Brasil; Bendini y Bonaccorsi, 1997; Miralles, 2004; Trpin, 2007 y 2008 en Argentina). Reconociendo desde estos antecedentes el papel preponderante de las desigualdades estructurales de clase y género en la problemática planteada, en este artículo nos propusimos enfocar la mirada en los modos en que se expresan estas desigualdades en un sindicato rural del sector citrícola del departamento de Salto.

Este trabajo se enmarca en un proyecto de investigación¹ llevado adelante por un equipo interdisciplinario preocupado por la escasa participación de las mujeres en los sindicatos rurales, la cual se asienta en dos procesos observables: el aumento de la mano de obra femenina en la citricultura, entre otros rubros, y el incremento de la sindicalización rural (Carámbula et al., 2012; Cardeillac Rodríguez Lezica, 2018). En este artículo nos proponemos abordar el diagnóstico organizacional de un sindicato rural del sector citrícola desde una perspectiva feminista. Para ello, recurrimos a métodos combinados, privilegiando un análisis del sector de la actividad citrícola y un estudio de caso centrado en analizar los factores organizacionales sindicales que favorecen u obturan la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en el sindicato rural. Los insumos para el diagnóstico fueron construidos en cuatro

¹ Proyecto de Investigación orientado a la inclusión social Modalidad 1 CSIC-UDELAR, “Desigualdades en la participación sindical de asalariados y asalariadas rurales en Uruguay: hacia una innovación organizacional” (2017-2018).

salidas de campo al departamento de Salto (de octubre 2017 a abril 2018) mediante: entrevistas individuales (a integrantes del sindicato e informantes claves), entrevistas grupales (donde se recurrió a las herramientas: línea de tiempo y organigrama), observación y relevamiento de información secundaria.

¿POR QUÉ UN DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL FEMINISTA EN SINDICATOS RURALES?

En términos generales, el mundo del trabajo está segmentado acorde a una división sexual que asigna a las mujeres las tareas domésticas y de cuidados y a los varones las tareas productivas. Estos trabajos son valorados, reconocidos y remunerados en forma desigual (Dalla Costa, 1972, Federici, 2010, 2013). El denominado “*círculo amplio de trabajo*” (Carrasco, 2014) enriquece el concepto de trabajo al plantear la interdependencia entre esferas del trabajo que, en general, aparecen escindidas: (i) trabajo productivo, (ii) trabajo reproductivo y de cuidados, (iii) trabajo remunerado, (iv) subsistencia. Concebir estas esferas del mundo del trabajo como orgánicamente conectadas permite comprender la metamorfosis que el mismo adquiere en la etapa actual del capitalismo. A su vez la noción amplia de trabajo permite comprender con mayor agudeza los modos de reproducción del capital en áreas no tradicionales o hegemónicas de relevancia central para las sociedades latinoamericanas (como ser el trabajo informal o la producción familiar y comunitaria) en relación con la dinámica global de acumulación capitalista (Federici, 2013).

Centrándonos en el trabajo remunerado salarialmente, la división sexual del trabajo se perpetúa con la incorporación masiva de las mujeres al mundo del trabajo por dos mecanismos principales: (i) la división del proceso de trabajo en tareas “feminizadas” y “masculinizadas” (Carrasco, 2014), (ii) la doble jornada que realizan las mujeres: la jornada laboral remunerada y la jornada de trabajo doméstico y de cuidados dentro del hogar (Rodríguez Enríquez, 2015). Esta tendencia global se perpetúa en el mundo del trabajo rural uruguayo (Rodríguez Lezica y Carámbula, 2015; Cardeillac y Rodríguez Lezica, 2018).

Centrándonos específicamente en el mercado de trabajo asalariado rural se constata una segmentación por género (Cardeillac y Rodríguez Lezica, 2018). Las desigualdades de género en el mundo del trabajo tienden a perpetuarse en las organizaciones sindicales. La cultura sindical reproduce desigualdades al asentarse en el modelo de un trabajador universal masculinizado (Acker, 1990;

Pérez Orozco, 2014). La imagen hegemónica del trabajador varón se proyecta sobre la vida organizacional, desestimulando e invisibilizando la participación de las mujeres (Rigat-Pflaum, 1991). Por otra parte, tanto los estudios sindicales clásicos (Di Tella, Brams, Reynaud y Touraine, 1967; Anderson, 1973; Hyman, 1978) como la psicología de las organizaciones y el trabajo de nuestro medio (Leopold, 2007) plantean la estrecha relación entre la organización del trabajo y la organización sindical. La organización del trabajo se dispone como matriz que diagrama condiciones de posibilidad para la conformación de la organización sindical. A modo de ejemplo, los/las delegados/as por áreas o las asambleas por turnos, muestran cómo la estructura sindical se asienta sobre el proceso de trabajo. Por ende, todo estudio sobre la organización sindical debe transversalizar el análisis de la organización del trabajo relativo al sector de actividad, estudiando el proceso de trabajo, la organización de la producción, la composición de la mano obra y las modalidades de contratación.

Desde la tradición del “análisis institucional” y el “análisis organizacional” (Lourau, 1972; Schvarstein, 1998; Arocena, 2010) entendemos que las desigualdades sociales atraviesan las organizaciones de forma manifiesta y latente. Si las organizaciones sindicales se construyen en espejo de las organizaciones del trabajo, es altamente probable que reproduzcan modos heredados de la división social y sexual del trabajo. A modo de ejemplo, un sindicato puede preocuparse por que las mujeres no participan sin advertir una modalidad organizativa (frecuencia, horarios y lugares de reunión) o una cultura organizacional (privilegio de las capacidades asociadas a lo masculino) poco amigable para la participación de las mujeres.

CAMBIOS EN EL MERCADO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA CITRICULTURA SALTEÑA: FEMINIZACIÓN DE LA MANO DE OBRA, FEMINIZACIÓN DE LA ZAFRALIDAD E INTERMEDIACIÓN CONTRACTUAL.

Como mencionamos antes, para comprender la organización sindical debemos atender al sector de actividad en el que se inscribe. Para comprender al sindicato con el cual trabajamos fue preciso atender a algunas particularidades de la conformación del mercado y de la organización del trabajo en el citrus. El sector cítrico en el Uruguay ha tenido un importante crecimiento desde los años '70 con el principal objetivo de producir fruta fresca para

exportación: naranja, mandarina, limón y pomelo (aproximadamente la mitad de la fruta producida se exporta fresca). La zona norte del país (departamentos de Salto y Paysandú) es la que reúne la mayor cantidad de plantas de cítricos, con la consecuente concentración de la producción en esos departamentos (Uruguay XXI, 2015). Dentro de la cadena pueden reconocerse dos grandes fases: la fase agraria y la industrial. La fase agraria es la que se dedica a la producción de la fruta, los plantines en los viveros, la plantación y la cosecha. La fase industrial es aquella en la que se realiza el empaque de la fruta para exportar, así como el procesamiento de jugos concentrados, aceites esenciales y *pellets*. Se estima que la fase agraria ocupa actualmente unas 16.000 hectáreas efectivas y se caracteriza por ser intensiva en el uso de mano de obra, demandando aproximadamente 1,2 trabajadores/as por hectárea (aproximadamente 19.000 trabajadores/as en total) (Bruno, Mandado, Blasi y Grosso, 2010). Las principales empresas del rubro son las siguientes: i) Citrícola Salteña S.A., que cuenta con 5.000 hectáreas y pertenece al Grupo Caputto, grupo que también posee Nolir S.A. (productora de concentrados) y Coraler S.A. (a cargo de la actividad productiva en las quintas, la clasificación de los cítricos producidos y el empaque). En total, el Grupo Caputto ocupa unas 2.700 a 3.000 personas en zafra, que incluyen alrededor de 750 personas en planta de empaque; ii) Azucitrus S.A., que posee casi 5 mil has. en propiedad y 1.415 has. efectivas de cítricos, una planta de empaque; una planta de jugos concentrados congelados, aceites esenciales y cáscara deshidratada y 900 m² de cámaras de congelado. Emplea unos 741 trabajadores rurales y 599 en la industria; iii) Milagro S.A., y su grupo de 5 empresas, propiedad de San Miguel S.A. de Argentina, que posee 3.700 hectáreas totales, 1.440 hectáreas de citrus distribuidas en 10 explotaciones, produce y exporta fruta así como productos industriales, posee 26 viveros (invernáculos) de plantines de citrus con una capacidad de 75 mil plantas por año, y ocupa 230 trabajadores permanentes y más de 1.000 zafrales; iv) Urudor S.A., que nuclea a productores para la exportación desde 1963 y está integrada por: Azucitrus S.A., Sandupay S.A., Agrisur C.A.R.L., El Repecho S.A., Costa de Oro S.A., De Souza y Nitrox S.A., quienes representan cerca del 40% de la exportación nacional de cítricos; v) Forbel S.A., propiedad de Univeg, empresa belga de logística y proveeduría de supermercados (flores, frutos y plantas), radicada en el departamento de Paysandú, cuenta con 700 hectáreas de cítricos y con vivero de 40 mil plantas, producen 11 mil toneladas de cítricos al año, y ocupa 62 trabajadores permanentes y 400 zafrales en plena cosecha (Bruno et al, 2010).

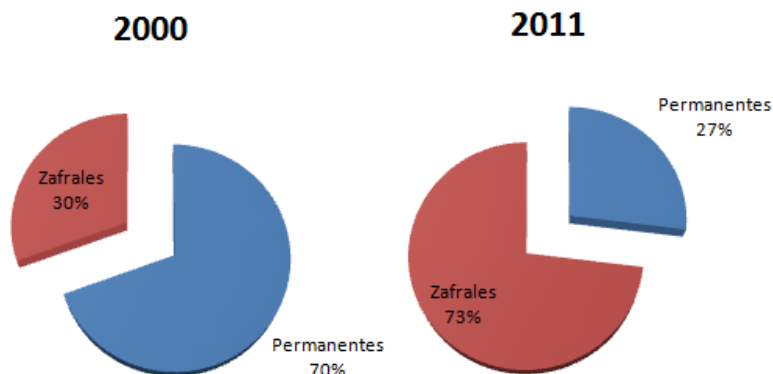
Respecto del mercado de trabajo, los antecedentes señalan que la expansión del complejo agroindustrial ha cambiado las características del empleo rural en el citrus. El aumento de capital aplicado a la producción generó una serie de cambios tendientes a aumentar la productividad del sector, lo cual ocasionó cambio en la organización del trabajo y la composición de la mano de obra. Según la revisión de antecedentes, desde comienzos de la década de los noventa se han modificado los ciclos de trabajo anuales produciendo una expansión de los puestos de trabajo zafrales, cambiando las relaciones entre oferentes y demandantes de trabajo (Tubío, 1998 y 2007). A partir del trabajo de campo observamos que esta tendencia se ha profundizado con la injerencia de factores claves, como la tercerización de la cosecha y la tendencia a la feminización de la mano de obra, los cuales serán abordados más adelante.

Los resultados de nuestros análisis de los datos de los Censos Generales Agropecuarios (CGA) de 2000 y 2011 (los dos últimos disponibles) evidencian la magnitud que tuvo para la fruticultura en Salto² el avance del trabajo zafral (gráfico 1). Así, mientras a inicios del milenio 7 de cada 10 trabajadores/as del rubro fruticultura eran empleados/as permanentes y sólo 3 zafrales³, una década después la realidad se invirtió. En 2011, más del 70% de la mano de obra asalariada de la fruticultura corresponde a asalariados y asalariadas zafrales, siguiendo una tendencia observada a nivel nacional (Cardeillac y Rodríguez Lezica, 2018).

² Los datos del CGA no nos permiten analizar la evolución del rubro citricultura, ya que hasta el censo de 2000 la citricultura se incluía dentro del sector de la fruticultura.

³ De los 704 asalariados/as que trabajaban en explotaciones frutícolas salteñas en 2000, 490 eran contratados/as como permanentes y sólo 214 como jornaleros o jornaleras. En 2011 se contrataron 2428 asalariados/as, de los cuáles apenas 675 fueron contratados/as permanentes mientras 1753 trabajaron como jornaleros/as. A nivel de todo el país en 2000, 60% del trabajo era realizado por asalariados/as permanentes y 40% por jornaleros/as. En 2011 en cambio, los porcentajes se invierten: 40% correspondió a permanentes y 60% a trabajo zafral (Datos de los CGA de 2000 y 2011).

Gráfico 1. Salto, 2000 - 2011. Participación de los y las trabajadoras zafrales y permanentes en el total de la mano de obra asalariada de la fruticultura.



Fuente: elaboración propia en base a los CGA de 2000 y 2011.

La demanda de mano de obra zafral en la citricultura de Salto se concentra entre los meses de abril y noviembre, en función de la demanda de mano de obra del ciclo productivo, quedando los meses restantes la mano de obra sin actividad laboral y con pocas alternativas en el mercado de trabajo local.

En el sector de la citricultura, los datos de 2011 registran en el trabajo asalariado zafral, una composición de la mano de obra que se divide en 77% varones y 23% mujeres que resulta concurrente con el proceso de feminización mostrado en Cardeillac y Rodríguez (2018)⁴

Por otro lado, otro cambio de importancia en el mercado de trabajo de la citricultura de Salto es el incremento de la intermediación laboral (Figueredo, 2012), siguiendo tendencias observadas a nivel general en los mercados laborales rurales en el país (Riella y Mascheroni, 2016). Esta modalidad es un

⁴ Es importante tener presente que las fuentes censales llegan hasta el año 2011. De acuerdo a la información obtenida en las entrevistas realizadas en 2017 y 2018, estos procesos se profundizaron, es decir, siguió en aumento la zafralidad y la participación de mujeres en el trabajo zafral.

mecanismo de tercerización que contribuye a la precarización laboral e interfiere con las posibilidades de organización sindical. Contribuye a la precarización laboral en tanto deslinda a la empresa madre de responsabilidades directas e interpone una jerarquía que amplía el rango de acción de los mandos medios. Los contratistas tienen un conocimiento casi personalizado de los y las cosechadoras, además de conocer muy bien la tarea, por lo cual pueden ser mucho más efectivos en el control social que la empresa madre. A su vez, en tanto se contrata a cada capataz con su cuadrilla se traspasa la presión del control de trabajadores y trabajadoras a cada capataz. Por otro lado, la dispersión geográfica y el pago en mano (los contratistas van a los pueblos con los sobres de dinero en efectivo) aumenta la dependencia de las y los trabajadores con los contratistas. A ello se suma en muchos casos los préstamos de dinero o créditos en comercios que perpetúan la dependencia.

¿CÓMO FUNCIONA EL SINDICATO?

Nos referiremos en este artículo a un sindicato de trabajadores y trabajadoras de la cosecha del citrus en el departamento de Salto, al norte del país. Se trata de un sindicato de tipo territorial⁵ que nuclea a asalariados y asalariadas zafrales de la cosecha del citrus de tres localidades del departamento. Surge a principios del 2016 tras un conflicto sindical y en oposición al sindicato por empresa que hasta entonces nucleaba a los trabajadores y trabajadoras en el mismo departamento. Se organiza en tres núcleos territoriales de base, que se corresponden con las localidades de donde provienen las y los trabajadores.

En sus tres años de existencia, el sindicato se ha movilizado, principalmente, por reclamos salariales y de condiciones de trabajo. Durante la zafra 2016, tras haber ganado el conflicto inicial, el sindicato se consolida; no obstante, comienzan a generarse algunas rispideces entre los distintos núcleos territoriales, sobre todo por dificultades en la comunicación y convocatoria. En la zafra 2017 recibieron un duro golpe: al momento de la convocatoria de la zafra disminuyeron las cuadrillas de la localidad donde el sindicato estaba más organizado mientras aumentaron en otra localidad donde también estaba el sindicato, pero con menos cantidad de afiliados y afiliadas. Esta demostración

⁵ Los sindicatos rurales pueden ser clasificados, según el nivel de representación, como sindicatos por empresa, territorial o por rama de actividad (Carámbula et al., 2012).

de persecución sindical tuvo un efecto nefasto en la organización interna del sindicato, en tanto dividió la articulación de las distintas localidades. A fines del 2017 se reiteraron los atrasos de la liquidación de haberes (en medio de amenazas de crisis del sector) y se reanudaron los conflictos. No obstante, el sindicato ha ido conformando una base organizacional inicial, reconociendo algunos dirigentes y consolidando apoyo del Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT - CNT).

Al momento del diagnóstico nos encontramos con un sindicato que tiene la siguiente estructura: presidente, secretario, tesorera, vicepresidente y prosecretario. Los cargos son electos por asamblea donde participan la totalidad de afiliados/as. Esta estructura fue acordada cuando se conformó el sindicato y se intentó balancear la integración de las distintas localidades, estableciendo que los tres cargos más importantes fueran ocupados por personas de las diferentes localidades. Sin embargo, los referentes del sindicato han permanecido poco tiempo en sus puestos por diversos motivos. El primer presidente y una referente mujer que se perfilaba como recambio, dejaron el rubro por otros empleos estables y mejor remunerados. Por otro lado, la vicepresidenta se desvinculó por un problema con el segundo presidente del sindicato, quien tuvo conductas de intimidación sexual hacia ella (la situación de acoso fue explicitada ante las entrevistadoras, pero lo que circuló públicamente fueron “problemas de comunicación”). Otra mujer referente se alejó por “motivos personales”, que coincidieron con el ascenso laboral de su marido al puesto de capataz. De las entrevistas se presume que la referente habría temido por el puesto laboral de su marido si ella continuaba con su actividad sindical.

Los referentes activos al momento de realizar el trabajo de campo no tenían cargos formales, ya que no hubo elecciones. Se trata de dos varones en una de las localidades (los cuales no fueron contratados en la zafra 2017), dos varones en una segunda localidad y quien fuera la vicepresidenta, en una tercera localidad, que en el transcurso del trabajo de campo termina alejándose del sindicato.

La percepción de síntesis que se obtiene es la de una organización escasamente estructurada que se arma y se desarma en cada zafra y ante cada conflicto. En su configuración organizacional (Mintzberg, 1991) se comporta como una organización de tipo misionera, en donde prima un ideal común pero escasamente organizado en roles y tareas, más allá de la estructura formal que imprime la cultura sindical. La estructura formal no logra cuajar dada la

alta rotación de referentes en los cargos. No obstante, destacamos esta noción de “temporada de inicio” pues existe consenso en que la estructura proyectada y la representatividad de las tres localidades es adecuada y debería materializarse a la brevedad.

El componente principal es el ideológico-cultural (como sistema de valores y creencias que mantienen cohesionada a la organización). Esto se expresa en la idea de la organización sindical como defensora de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, para la reivindicación de reclamos salariales y para la solicitud de mejora de condiciones y medio ambiente de trabajo. La función de coalición externa, es decir los factores externos a la interioridad de la organización, es un importante factor dinamizador en este caso. Tanto por las amenazas que promueven la necesidad de organizarse (reiterados problemas con las liquidaciones, condiciones y medio ambiente de trabajo, sindicato amarillo que no los representa), como por las colaboraciones de figuras claves (plenario intersindical de Salto, referentes sindicales de otras ramas que colaboran con la organización).

El poder está concentrado en los escasos referentes que mantienen vigente la idea del sindicato, pero sujeto a la afiliación efectiva de trabajadores y trabajadoras que, como ya mencionamos, se da en cada zafra. Esto puede variar ampliamente pues depende de la necesidad efectiva de mano de obra que requiera la zafra y de las escasas ofertas laborales a las que puedan acceder. Una vez conformado el número total de trabajadores y trabajadoras por zafra las posibilidades de sindicalización varían. No obstante, se mantiene una vinculación relativamente estable con el rubro, siendo esta la potencial base social del sindicato a la que se aspira captar en forma sostenida.

El componente ideológico es el factor aglutinador a partir del cual se compone la organización, lo cual la asemeja más a una “idea” o a una “pre-organización”. El estadio actual en que se encuentra la organización sindical se ubica entre la primera y la segunda etapa de la organización misionera, en el impulso inicial que lleva a los sujetos a conformar una organización y en la explicitación de cierta historia común. Es por ello que los y las referentes son particularmente importantes como estrategia temporal para suplir la ausencia de estructuras. Es de esperar que, en su estructuración, la organización evolucione mediante la estipulación de una historia común, con hitos y referencias claras que permitan la identificación colectiva. De acuerdo con el pronóstico esperable, si esta configuración no alcanza a estructurarse en roles y tareas definidas, tenderá a su disolución.

Desde un punto de vista dinámico, la identidad de las organizaciones siempre es un juego entre invariabilidad y cambio (Etkin y Schvarstein, 2000), es decir un juego entre aspectos que se mantienen y otros que se modifican. Esta perspectiva nos permite comprender que lo que vemos manifestado como estructura actual excede a lo que hoy es e incluye la proyección de lo que se pretende será la organización. Es importante destacar que, si bien aún no se ha materializado, la estructura proyectada es parte fundamental de la historia común y sirve para cohesionar al colectivo de trabajadores y trabajadoras.

Las organizaciones se mantienen en base a tres sistemas de actividades básicos: (i) unidades operativas (prestadoras de bienes y servicios), (ii) mecanismos de regulación, (iii) metasisistema (marco ético y normativo para su funcionamiento) (Etkin y Schvarstein, 2000). En la etapa actual de la organización sindical que analizamos, el principal sistema activo es el metasisistema. Es un desafío para la supervivencia de la organización la definición de unidades operativas y mecanismos de regulación. Paradójicamente el sindicato ya es, en tanto fue y quiere volver a ser de una manera particular. El hecho que el colectivo de trabajadores y trabajadoras haya decidido organizarse en un sindicato exclusivo de cosechadores y cosechadoras, que lo haya hecho distanciándose de otro sindicato y con apoyo de referentes del plenario interdepartamental del PIT-CNT, nos delinea ciertos rasgos identitarios. Estos rasgos son asimilables a la *identidad esquema* (rasgos compartidos con todas las organizaciones de una misma rama, en este caso la sindical), los rasgos peculiares que imprime la organización del trabajo en la cosecha, las particularidades de la composición de la mano de obra y la historia de la organización corresponde estrictamente a la *identidad construcción* (singularidad de esa organización en el medio). En este caso en concreto la identidad en construcción es un aspecto esencial para trabajar en pos del fortalecimiento efectivo de la herramienta.

Prosiguiendo con la propuesta metodológica de Etkin y Shvarstein (2000) abordamos el análisis de los dominios y las vinculaciones entre cada uno de ellos, a efectos de componer una noción del funcionamiento actual de la organización. En cuanto al dominio de las relaciones observamos que el sentido de pertenencia de la base potencial de integrantes de la organización es escaso, manifestándose el grado de adhesión ante situaciones críticas, como los incumplimientos en los pagos de las liquidaciones o la no contratación de trabajadores o trabajadoras vinculadas al sindicato. Las otras dimensiones de análisis en este dominio (cooperación, comunicación y aprendizaje) son incipientes y están concentradas en los referentes actuales. La cooperación y comunicación parecen ser buenas entre los cuatro referentes masculinos

actuales radicados en dos localidades diferentes, no así con la referente mujer, lo cual no es un dato menor al momento de analizar las desigualdades de género en el sindicato. Sobre la dimensión del aprendizaje destacamos la participación de dos referentes masculinos en el curso de formación sindical del Instituto Cuesta Duarte del PIT-CNT. En una entrevista, estos referentes destacaron que para ellos era más fácil participar en los cursos por ser varones, ya que las clases son hasta altas horas de la noche. Sobre el dominio de los propósitos, este es el componente que se proyecta con mayor claridad, en tanto quienes integran el sindicato se nuclean con el objetivo de construir una herramienta sindical que permita defender los derechos de trabajadoras y trabajadores cosecheros del departamento, mejorando sus condiciones de vida y trabajo. Sabido es que se nuclean ante la falta de respuesta de otras herramientas sindicales que no atendían a las necesidades específicas del sector cosechero. En cuanto al dominio de las capacidades existentes, este es el componente más débil por el momento, tanto desde el punto de vista económico como de cultura sindical. Los y las referentes son conscientes de estas dificultades y han intentado vincularse con referentes sindicales de trayectoria a nivel departamental y de las distintas localidades para subsanar esta situación. La escasez de recursos económicos se ve agravada por las distancias geográficas de los núcleos del sindicato, siendo difícil reunirse en forma presencial.

En suma, podría decirse que por el momento los propósitos exceden a las relaciones y a las capacidades existentes, razón que explica las dificultades para estructurar al sindicato a la vez que la centralidad de los liderazgos de los referentes y apoyos de otros sindicatos. Esto ocasiona que la imagen actual sea la de una organización que sobrevive en la convicción de sus referentes y en el ideal de una futura estructuración.

¿POR QUÉ LAS MUJERES NO PARTICIPAN DEL SINDICATO?

El estudio de las desigualdades de género en las organizaciones sindicales rurales es un abordaje complejo que supone un doble movimiento: por un lado, un acercamiento general al sector y su coyuntura, y por otro una mirada hacia la intimidad de los procesos organizacionales que el sindicato compone. Es sobre este doble movimiento que hemos puesto el foco en este artículo. A partir de las particularidades del caso de estudio previamente mencionadas,

proponemos analizar tres núcleos-problema que inciden en la participación equitativa de trabajadores y trabajadoras en el sindicato rural⁶.

Un primer núcleo tiene que ver con una caracterización de la mano de obra asalariada en la citricultura en Salto. El incremento de la mano de obra femenina, la feminización de la zafralidad y de la mano de obra no calificada nos habla de una nueva articulación de la relación capital-trabajo, en donde la tendencia es hacia la precarización del trabajo de las asalariadas rurales. Esta precarización que se acentúa en los últimos años a partir de la incorporación de la figura de los contratistas, con el mantenimiento de las malas condiciones laborales y la baja remuneración salarial. La inserción desigual de las mujeres en el mercado de trabajo (jefas de hogares, con personas a cargo, en localidades aisladas) las convierte en trabajadoras precarizables de bajo costo para el mercado. Cuando los contratistas hablan de las virtudes de contratar mujeres porque “no te faltan y no arman lío” queda claro que estas mujeres tienen necesidad imperiosa de trabajar (para mantenerse a ellas y sus familias), carecen de otras ofertas laborales (por la falta de especialización y por la dispersión geográfica) y predomina un temor a organizarse alrededor de sus reivindicaciones. La debilidad en la participación de las mujeres a nivel sindical se explica en gran parte por esta conjunción de opresiones entre capitalismo y patriarcado.

Un segundo núcleo tiene que ver con el conflicto entre vida familiar/pareja y participación en el sindicato. La participación sindical de las mujeres entra en conflicto con los roles tradicionales de género, y parece estar supeditada a: (i) no tener pareja o tener una pareja que acompañe, (ii) no tener responsabilidades de cuidado con hijos/as o adultos/as mayores, o contar con otra persona que apoye. Encontramos que, cuando hay una pareja, son comunes los problemas o las separaciones por este motivo. En las entrevistas se mencionan con frecuencia los reclamos de las parejas: “Que te vas afuera todo el día con eso del sindicato y no estás con tus hijas” (Noelia, 27 años, jefa de hogar, octubre 2017)⁷. Como tendencia encontramos además que las sindicalistas entrevistadas son solteras, o tienen hijos o hijas más grandes (que no requieren los cuidados de los/las más chicos/as), o conforman grupos

⁶ Estos núcleos son producto del análisis colaborativo llevado a cabo en Grupos Focales Interpretativos, parte de la propuesta metodológica feminista con la que trabajamos en este proyecto, ver Rodríguez Lezica, Migliaro y Krapovickas, 2018.

⁷ Utilizamos nombres ficticios para preservar la privacidad de las entrevistadas.

familiares extendidos donde las abuelas u otras mujeres en la familia, se encargan de los trabajos de cuidado de menores mientras ellas asisten a reuniones, asambleas o viajan para gestiones en el Ministerio de Trabajo.

Este hecho es muy importante pues configura un escenario de participación femenina sumamente lábil. En el caso particular del sindicato estudiado, considerando la etapa inicial en la que se encuentra, esto se expresa en una dificultad de formación de las mujeres como referentes sindicales. Las mujeres son muy activas en los momentos de conflicto, como en las medidas de lucha llevadas a cabo (acampes, marchas). Sin embargo, por los motivos ya expuestos, se les dificulta sostener la participación a lo largo del año. Esto ocasiona que sean los varones quienes terminan adquiriendo experiencia sindical y formándose como referentes. Asistimos a un claro ejemplo en cómo se gestan las desigualdades organizacionales. En este caso, no es que se excluya o se desestime a las mujeres como referentes, al menos no en forma explícita. Sin embargo, observamos que en el proceso de formación sindical (tanto en la participación como en la asistencia a instancias de capacitación) las mujeres “quedan por el camino” en tanto no pueden sostener estas actividades a la par de los varones. Esto termina abonando la idea que los varones son más capaces para la actividad sindical que las mujeres.

Un tercer núcleo identificado tiene que ver con el sexismo, con prácticas sindicales masculinizadas y con un espacio también masculinizado. La cultura sindical es una cultura de varones, que se manifiesta en el lenguaje y en las interacciones. Esto se expresa en situaciones de desconsideración y menosprecio hacia la participación de las mujeres considerándolas interlocutoras no válidas, o con menos legitimidad para hablar. El uso de un lenguaje y un modo de relacionamiento particular (gestos, gritos, bromas, golpes en la mesa), la desestimación de los aportes de las mujeres, e incluso insinuaciones de connotación sexual insistentes, hacen del ámbito sindical un ámbito incómodo para muchas mujeres. En este caso, las dificultades para la participación de las mujeres, si bien no son exclusivas del sindicalismo, atraviesan a la organización sindical.

REFLEXIONES FINALES

A través de este análisis de caso, compartimos un método para el estudio de las desigualdades de género en los sindicatos rurales. Partiendo de una pregunta inicial (¿por qué las mujeres no participan de los sindicatos rurales?),

desde un equipo interdisciplinario y con una perspectiva feminista, nos propusimos indagar por los modos de participación de las mujeres en los sindicatos rurales. Centramos la mirada en la organización sindical, en entender los modos específicos en que las desigualdades de género se expresan en su estructura, prácticas y cultura.

Respecto al caso de estudio, al momento de realizar el diagnóstico, nos encontramos con un sindicato escasamente estructurado y con una importante labilidad en su composición. Es por esto que las desigualdades en la participación de varones y mujeres, aunque empíricamente observables en la relación entre cantidad de varones y mujeres referentes, no se pudo evidenciar en la intimidad de las prácticas organizacionales. No obstante, justamente, estas condiciones nos permitieron analizar cómo se construyen las desigualdades de género en las organizaciones sindicales.

Al mirar desigualdades de género, prestamos especial atención a lo no manifiesto, lo no dicho, lo invisibilizado. En nuestro medio, difícilmente nos encontraremos con una prohibición explícita a la participación de las mujeres. Por el contrario, sería una rareza encontrarnos con una resolución de asamblea o un discurso que excluya la participación de mujeres. Por ende, se requiere de una observación aguda y de una capacidad de interacción con las y los entrevistados para poder comprender los modos en que se producen las barreras a la participación de las mujeres. A modo de ejemplo, los conflictos de pareja o el acoso sexual, no son temas que emerjan a simple vista, sino que requieren un marco de confianza y cierta empatía para poder reconocerlos y explicitarlos. Entendemos que para esto es crucial atender a las relaciones de género en el trabajo de campo, ya sea en los momentos de las entrevistas como en la posibilidad de tener instancias exclusivas de mujeres. En el sindicato analizado advertimos los problemas para la participación de las mujeres. Las mujeres tienen claras dificultades para mantener una participación sostenida en el sindicato, producto de su inserción desigual en el mercado de trabajo, de la sobrecarga de las tareas reproductivas y de cuidados, y de las relaciones de pareja. La dificultad de sostener la participación genera una desventaja en las posibilidades de desarrollo de la práctica sindical, lo cual genera un proceso de masculinización de las referencias. Las competencias que la práctica sindical requiere son saberes complejos que se desarrollan en la práctica, en la formación formal (cursos sindicales) y en la sistematización de las experiencias. Que sean los varones quienes puedan sostener la participación, redundará en que serán ellos quienes tengan las competencias necesarias para atender situaciones complejas (como puede ser una negociación con la patronal o el

establecimiento de un convenio colectivo), ocupando lugares de referencia. Este proceso de masculinización de las referencias segrega a las mujeres y refuerza la idea que la capacidad de referencia es un atributo masculino.

Sin embargo, a pesar de estas dificultades para la participación de las mujeres, las desigualdades de género hasta el momento no han sido consideradas por el sindicato. Si se ha considerado, en cambio, la dispersión en diferentes localidades de los y las afiliadas, proyectándose desde los inicios de la conformación del sindicato, una estructura con representación equitativa de referentes de las tres localidades. Nuestro análisis organizacional develó que el sindicato no ha considerado una representación equitativa de varones y mujeres, lo que juzgamos importante, ya que si no se atiende a esta situación, se corre el riesgo de estructurar un sindicato sin mujeres, o donde las mujeres tengan un papel secundario, un sindicato que será ciego a las desigualdades de género en un sector donde las mujeres enfrentan condiciones de trabajo desiguales (por ejemplo en el acceso a baños o frente al acoso de los capataces). A su vez, dada la tendencia creciente a la feminización de la mano de obra en el sector, es de esperar que la escasa participación de las mujeres termine afectando las posibilidades de estructuración y fortalecimiento de la organización sindical.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs and Bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4 (2), 139-158.
- Anderson, P. (1973). Alcances y limitaciones de la acción sindical. En: A. Pizzorno, P. Anderson, S. Mallet & F. Momigliano, *Economía y política en la acción sindical* (57-74). Buenos Aires: Ediciones Pasado y Presente.
- Arocena, J. (2010). *Las Organizaciones Humanas: de la racionalidad mecánica a la inteligencia organizacional*. Montevideo: Grupo Magro.
- Bendini, M. y Bonaccorsi, N. (1997). *Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*. Buenos Aires: La Colmena.
- Bruno, Y.; Mandado, J.; Blasi, C. y Grosso, S. (2010) Cadena citrícola. En: Gabinete Productivo, *Cadena de Valor (II)* (73-96). Recuperado de: http://www.agev.opp.gub.uy/observatorio_docs/publico/197.pdf
- Carámbula, M.; Cardeillac, J.; Moreira, B.; Gallo, A.; Juncal, A. y Piñeiro, D. (2012). Los límites de la ciudadanía: el caso de los trabajadores asalariados rurales. En:

- Riella, A. (coord.) *El Uruguay desde la Sociología X* (351-370). Montevideo: Departamento de Sociología - FCS - UDELAR.
- Cardéillac, J. y Rodríguez Lezica, L. (2018), Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay. *Revista NERA*, 21 (41), 138-164. Recuperado de: <http://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/article/download/5387/4200>
- Cardéillac, J.; Carámbula, M.; Juncal, A.; Moreira, B.; Dean, A.; Perazzo I.; Galván, E. y Piñeiro, D. (2015). Asalariados rurales, excepcionalidad y exclusión: un aporte para la superación de barreras a la inclusión social. En: Riella, A. y Mascheroni, P. (Comp.), *Asalariados rurales en América Latina*, (pp.289-312). Montevideo: FCS-UDELAR, CLACSO.
- Carrasco, C. (2014). *Con voz propia: La economía feminista como apuesta teórica y política*. Madrid: La oveja roja - Colección viento sur.
- Dalla Costa, M. (1972). Las mujeres y la subversión de la comunidad. En: S. James y M. Dalla Costa (Eds.), *El poder de la mujer y la subversión de la comunidad* (22-65). México: Siglo XXI.
- Di Tella, T.; Brams, L.; Reynaud, J.D. y Touraine, A. (1967) *Sindicato y Comunidad. Dos tipos de estructura sindical latinoamericana*. Buenos Aires: Ediciones del Instituto.
- Dominzain, S. (2003). Las trabajadoras del cítrico en Uruguay. Condiciones de trabajo y derechos laborales. *Revista Estudios del Hombre*, 16, 243-267. Recuperado de: <http://148.202.18.157/sitios/publicacionesite/ppperiod/esthom/esthompdf/esthom16/9.pdf>
- Duarte, E. L. (2011). Uma análise das relações de gênero e classe o papel diferenciado do sindicalismo rural em Alagoa Grande - PB, *Revista Pegada*, 12, (2), 125-148. DOI: <https://doi.org/10.33026/peg.v12i2.931>
- Espino, A. (1991). Las trabajadoras en el sindicato: ¿un intento por sumar fuerzas o un objetivo transformador del sindicalismo?. En: CIEDUR, DATES. *Los desafíos del movimiento sindical* (p.135-163). Montevideo: CIEDUR.
- Etkin, J. y Schvarstein, L (2000). *Identidad de las Organizaciones. Invariancia y cambio*. Buenos Aires: Paidós.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficante de sueños.
- Federici, S. (2010). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón Ediciones.

- Figueredo, S. (2012, mayo) Intermediación laboral y organización del trabajo en el contexto de expansión agrícola uruguayo. *Tesis de Maestría*. Facultad de Agronomía, Udelar.
- Hartmann, H. (1980). Un matrimonio mal avenido: hacia una unión más progresiva entre marxismo y feminismo, *Zona Abierta*, 24: 85-113.
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, México: Ediciones Era.
- Johnson, N. (2004). *El movimiento sindical Uruguayo en camino hacia la cuota*. Recuperado de: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04504.pdf>
- Juncal, A. (2012). La sindicalización rural (2005-2011): el caso del Grupo 22 de Consejos de Salarios. *Tesis de licenciatura en Sociología*. Montevideo: Udelar.
- Juncal, A.; M. Carámbulay D. Piñeiro (2015). Mapas y trayectos de ciudadanía de las organizaciones sindicales de los asalariados agropecuarios del Uruguay. En: F. Pucci, D. Piñeiro, A. Juncal & S. Nión, (coords). *Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico*. Montevideo: Comisión Sectorial de Investigación Científica - Udelar.
- Lara Flores, S. M. (1991). Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento. *Nueva Antropología XI* (39): 99-114. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/159/15903907.pdf
- Leopold, L. (2007). La producción de novedad. En: Leopold, L. et al. *Innovación y cambio en las organizaciones: nuevas perspectivas para el trabajo humano* (pp. 11-26). Montevideo: Psicolibros, Facultad de Psicología, Udelar.
- Lourau, R. (1972). Trabajadores de lo negativo, Uníos!: en *Los crímenes de la Paz*. México.
- Mascheroni, P. (2011). *Democracia y ciudadanía en el campo: los primeros Consejos de Salarios Rurales en Uruguay*. Montevideo: FCS - Udelar.
- Mintzberg, H. (1991). *Mintzberg y la Dirección*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Miralles, G. (2004). *Entre la casa y el galpón ¿hay lugar para el sindicato?* General Roca: Publifadecs.
- Pérez Orozco, A. (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Riella, A. & Mascheroni, P. (2016). Intermediación laboral en los mercados de empleo rurales en Uruguay. *Eutopía, Revista De Desarrollo Económico Territorial*, 9, 29-43. <https://doi.org/10.17141/eutopia.9.2016.2062>.

- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Montevideo: Fundación Friedrich Ebert.
- Rigat-Pflaum, M. (1991). *Sindicatos. ¿Un espacio para hombres y mujeres?* Argentina, FESUR.
- Rodríguez Enríquez, C. (2015) Economía Feminista y Economía del Cuidado: Aportes Conceptuales para el estudio de la Desigualdad. *Nueva Sociedad* (256), 30-44. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/economia-feminista-y-economia-del-cuidado-aportes-conceptuales-para-el-estudio-de-la-desigualdad/>
- Rodríguez Lezica, L. (2018). ¿Y las mujeres dónde están? Una otra mirada al sindicalismo rural en Uruguay. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 49. Recuperado de: <http://www.ciea.com.ar/web/wp-content/uploads/2019/05/xxxxria-49-a-imprenta-01-5-34.pdf>
- Rodríguez Lezica, L. (2014). Entre la inclusión y el olvido. La cuestión de género en el trabajo asalariado rural: el caso de la citricultura uruguaya. *Tesis de Maestría*. (FLACSO, Ecuador). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/10469/6662>
- Rodríguez Lezica, L; Migliaro, A. y Krapovickas, J. (2018) Del papel al barro: metodología feminista para el abordaje de las desigualdades de género en sindicatos rurales uruguayos. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo* 2 (4). Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/424>
- Rodríguez Lezica, L.; Migliaro, A.; Cardeillac, J.; Krapovickas, J.; Carámbula, M. (2018). Perspectiva feminista para el estudio y el abordaje de las desigualdades en la participación sindical rural. En: *El Uruguay desde la Sociología 'a XVI*: 212-151. Montevideo: Departamento de Sociología - FCS - UDELAR.
- Trpin, V. (2008). El sindicato rural UATRE ante la reestructuración productiva de la fruticultura. *Ponencia en las 3as Jornadas de Historia de la Patagonia*. San Carlos de Bariloche. Recuperado de: <http://www.hechohistorico.com.ar/Trabajos/Jornadas%20de%20Bariloche%20-%202008/Trpin.pdf>
- Schvarstein, L. (1998). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*, Buenos Aires: Paidós.
- Trpin, V. (2007) Sindicalismo rural en el Alto Valle de Río Negro. La presencia de las mujeres en UATRE, *ponencia presentada en II Jornadas de Historia de los Trabajadores en la Patagonia*, Neuquén, Universidad Nacional del Comahue.
- Tubío, M. (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.

Tubío, M. (1998). El impacto de las Transformaciones Agrarias sobre los trabajadores rurales: El caso de los cosechadores de citrus del Uruguay. *Tesis de Maestría*, Universidad Federal de Río Grande do Sul (Porto Alegre, Brasil). Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/becas/20110120123348/tubio.pdf>

Uruguay XXI (2015). *Producción y Comercio Exterior Cítrica del Uruguay*. Montevideo: Uruguay XXI.

Migliaro, Alicia; Rodríguez, Lorena; Krapovickas, Julieta; Cardeillac, Joaquín; Carámbula, Matías (2019), Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo, *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 4 (7). Recuperado de <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/496>