

**“NO SOMOS ALMOHADÓN, NO ESTAMOS PA' RELLENO”.**  
**SINDICALISMO AGRARIO Y GÉNERO EN URUGUAY**

*“We are not pillows, we are not made for filling”. Agrarian unionism and gender in Uruguay*

**Paola Mascheroni**

[paola.mascheroni@cienciassociales.edu.uy](mailto:paola.mascheroni@cienciassociales.edu.uy)

*Universidad de la  
República - Uruguay*

**Paula Florit**

[paula.florit@cienciassociales.edu.uy](mailto:paula.florit@cienciassociales.edu.uy)

*Universidad de la  
República - Uruguay*

**Virginia Courdin**

[vcourdin@fagro.edu.uy](mailto:vcourdin@fagro.edu.uy)

*Universidad de la  
República - Uruguay*

*Recibido: 26-02-2024*

*Aceptado: 21-05-2024*

### **Resumen**

En los estudios sobre sindicalismo agrario ha dominado una concepción tipificada de trabajador masculino y un concepto de trabajo restrictivo a la esfera del mercado. Los análisis feministas, ponen en cuestión la propia noción de trabajo y evidencian cómo clase y género interactúan para generar inserciones laborales precarias y posiciones sindicales subordinadas de las mujeres en el mundo agrario. Frente a ello, el artículo se centra en comprender la experiencia de militancia sindical de las mujeres en el sector agrario de Uruguay, a partir de un trabajo cualitativo focalizado en las principales dificultades para la participación sindical, las formas de participación y los logros y desafíos en la incorporación de la agenda de género en la negociación colectiva.

**Palabras clave:** patriarcado, feminismo, trabajo, militancia, sindicatos agrarios, negociación colectiva.

### **Abstract**

In studies on agrarian trade unionism, a typified conception of the male worker and a concept of work restrictive to the market sphere have prevailed. Feminist analyzes question the very notion of work and show how class and gender interact to generate precarious job insertions and subordinate union positions for women in the agrarian world. Faced with this, the article analyzes the experience of union militancy of women in Uruguay's agricultural sector, based on qualitative work focused on understanding the main difficulties for union participation, the forms of participation and the achievements and challenges in the incorporation of the gender agenda in collective bargaining.

**Keywords:** patriarchy, feminism, work, militancy, agricultural trade unions, collective bargaining.

## 1. Introducción

La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo agrario en Uruguay está atravesada por importantes desigualdades de género, las que han sido vastamente documentadas en los estudios nacionales (Dominzain, 2003; Chiappe, 2005; Vitelli y Borrás, 2014; Courdin *et al.*, 2016; Mascheroni y Riella, 2016; Maubrigades, 2020; Florit, 2021).

En el trabajo asalariado existe un nexo entre feminización, flexibilidad y precariedad laboral, particularmente en los rubros no tradicionales de exportación, para satisfacer las necesidades actuales de mano de obra de los mercados agroalimentarios globales (Lara 1995, 2001; Valdés, 2015; Mingo, 2015; Trpin, 2020; Reigada, 2022; Caro, 2023). Los estudios feministas sobre el agro uruguayo, confirman estas tendencias en el país, y dan cuenta de las múltiples barreras de acceso, permanencia y movilidad ascendente de las asalariadas.

Por una parte, el mercado de empleo agrario continúa siendo altamente masculinizado, a pesar de la creciente incorporación de mujeres al empleo agrario de las últimas décadas, particularmente en los rubros de fruticultura (Rodríguez y Carámbula, 2015; Migliaro *et al.*, 2019; Cardeillac *et al.*, 2020). Por otra parte, la inserción de las mujeres en el mercado laboral está marcada por la forma en que opera la división sexual del trabajo en el espacio de producción y reproducción, lo que las coloca en peores condiciones para la venta de su fuerza de trabajo en el mercado (Mercado y Mingo, 2021). Como expresión de ello, se observa una segregación horizontal que se manifiesta en la contratación de mujeres para tareas vinculadas a la función reproductiva y de cuidados. Por ejemplo, hay una mayor presencia femenina en la fase de procesamiento y agroindustrial (packing, vivero) que en las tareas propias de campo (Vásquez, 2013), así como en tareas de servicio doméstico, como cocineras, caseras o limpiadoras en las estancias (Riella y Ramírez, 2012). En esta segregación, Florit (2023), en la misma dirección que Paulilo (1988), ha identificado que la “fuerza” es tomada como un referente recurrente para distinguir el trabajo de mujeres y varones, y que la concepción de las tareas como livianas o pesadas, se vincula en la práctica con quienes ejercen históricamente el rol y no con la demanda energética de la misma<sup>1</sup>. A ello se suma una segregación vertical en los empleos a partir del escaso acceso a los puestos de mayor responsabilidad y jerarquía (Vásquez, 2013; Vitelli y Borrás, 2014).

En consecuencia, las mujeres tienen empleos más precarizados, menos calificados y con menor remuneración. La literatura confirma que su presencia es mayor entre las ocupaciones transitorias y zafrales del sector, una de las ocupaciones más asociadas a la vulnerabilidad social y laboral en el país (Rodríguez, 2018; Cardeillac *et al.*, 2020; Riella y Ramírez, 2021). La sobrecarga de cuidados

---

<sup>1</sup> Ante el uso de la “fuerza” como recurso simbólico para distinguir tareas en la ganadería, Florit (2023) corrobora el desanclaje entre la demanda de fuerza física real y esta retórica divisora, como sucede por ejemplo con la conducción de maquinaria.

en el ámbito doméstico y el trabajo reproductivo, refuerza la inserción precaria, transitoria y flexible de las mujeres en el empleo agropecuario (Riella, Tubío y Lombardo, 2013; Mascheroni *et al.*, 2022).

Las desigualdades de género en el mundo del trabajo se perpetúan en la organización sindical (Rigat-Pflaum, 2008). Como han mostrado diferentes estudios en la región, el sindicalismo agrario está atravesado por mecanismos patriarcales que condicionan la presencia y permanencia de las mujeres en los espacios gremiales (Miralles, 2004; Mercado y Mingo, 2021; Trpin, 2020; Mercado, 2020, 2023). A nivel nacional la participación de las mujeres en los sindicatos agrarios es marcadamente inferior a la de los varones (Doinzain, 2003; Migliaro *et al.*, 2019, Rodríguez, Migliaro y Krapovickas, 2022), a pesar de la existencia de lideresas mujeres en una fracción de estos espacios gremiales -tambo, citrus, caña de azúcar- (Rodríguez, 2018).

El desafío de incorporar la mirada e intereses de las mujeres en el sindicalismo agrario, y en consecuencia en el sector y las condiciones de empleo, trasciende la presencia y la ocupación de puestos de dirección sindical, las pautas tácitas de comportamiento militante, los ejes de reivindicación priorizados, las disputas cotidianas entre el mundo personal y el de la acción colectiva emergen como retos para las militantes en el ámbito sindical (Mercado, 2023). Dar cuenta de la participación femenina en los sindicatos agrarios, continúa siendo una tarea necesaria para transformar el sector y los sindicatos como herramienta colectiva de reducción de las desigualdades sociales.

## 2. Objetivos y metodología

El artículo tiene como propósito comprender las inequidades de género en el sindicalismo agrario, poniendo foco en las dificultades para la participación sindical femenina, las formas de participación de las sindicalistas y los desafíos para la incorporación de la agenda de género en la negociación colectiva.

Se presentan los resultados de una investigación cualitativa basada en metodologías críticas feministas. En este sentido, se asume que el proceso de reflexión colectiva implica un avance en materia de percepción de la realidad propia y de los elementos comunes a las mujeres partícipes, y que, por lo tanto, los diálogos e intercambios de empoderamiento lejos de distorsionar los "datos" permiten el reconocimiento de las necesidades e intereses estratégicos de las mujeres (Florit, 2020).

Las metodologías no extractivas (Soto, 2020) implican procesos por el cual se generan insumos de investigación en el marco de procesos más amplios de interacción social. El material empírico que sustenta este artículo se basa en los resultados de los talleres sobre género y participación sindical realizados en octubre de 2023 en el cual participaron trece mujeres vinculadas a la producción de citrus, arándanos, tambo y caña de azúcar. En estos talleres se puso foco en las percepciones de las

asalariadas sobre la inserción femenina al mercado de empleo agrario y a espacios sindicales<sup>2</sup>. A ello se suman las cinco entrevistas realizadas por el equipo a mujeres referentes de sindicatos agrarios con las cuales se tiene un vínculo de más de una década en el marco de diferentes actividades de investigación, docencia y extensión.

Complementariamente, se realiza una revisión de fuentes documentales vinculadas a la negociación colectiva, particularmente actas de los consejos de salarios rurales, en las cuales analiza la brecha de género en la participación en los grupos y subgrupos de negociación.

### 3. Claves feministas para entender el sindicalismo

Estudiar el sindicalismo agrario implica contextualizarlo en las formas en que la personas se integran en un mercado de trabajo jerarquizado y desigual que define diferentes condiciones laborales en función del género, raza, etnia, país de origen, entre otras (Reigada, 2022). Desde una perspectiva feminista, el estudio del sindicalismo pone de manifiesto la estrecha relación entre el conflicto de clases en el marco del desarrollo capitalista y su imbricación con el sistema patriarcal (Federici, 2018). El sostenimiento del patriarcado, como sistema económico, político y cultural orientado a mantener el poderío de los varones, se enlaza así al sistema capitalista, generando una intersección género-clase que devela condiciones específicas de inserción laboral, explotación y carga global de trabajo de las mujeres, y consecuentemente de militancia y acción colectiva (Rigat-Pflaum, 2008; CIM/MESECVI, 2020).

Las desigualdades entre varones y mujeres tienen su asidero en un conjunto de mecanismos económicos, políticos y culturales, funcionales al sostenimiento del capitalismo patriarcal como sistema. Entre ellos, la división sexual del trabajo, los estereotipos de género, el androcentrismo, la fratria masculina y la violencia sexista (Florit, 2023). En el plano cultural los estereotipos de género actúan como patrones simbólicos sobre qué rol deben cumplir mujeres y varones, una politización de la diferencia biológica que imputa habilidades, aptitudes y gustos diferenciales a unos y otras, y que performa sus ámbitos de acción (Amorós, 1992). Constituyen un entramado de nociones sobre qué es ser varón y qué es ser mujer en una sociedad, y el reconocimiento que en el espacio social se da a ese rol - lugar y sus características. Los estereotipos de género en el ámbito de las familias y fuera de ellas, operan en lo que es imaginable y aceptable para las personas según su sexo, y consecuentemente sobre lo que es admisible y deseable para ellas dentro y fuera de los hogares (Amorós, 1992).

En estrecho vínculo, la división sexual del trabajo como organización de las relaciones de producción y base infraestructural del patriarcado, refiere a la división del trabajo socialmente necesario para el bienestar humano, particionado y jerarquizado entre varones y mujeres (Facio y Fries, 2005). En ese marco, el trabajo de sostén reproductivo de la vida, tareas como el cuidado, la

---

<sup>2</sup> Proyecto 'Asalariadas rurales, participación sindical y negociación colectiva', FCS, Udelar (2023).

alimentación, la limpieza y mantenimiento de los hogares, trabajo eminentemente privado, pasa a ser considerado un “no trabajo” y no se remunera, se le resta importancia simbólica y se feminiza. El mandato de maternidad (Rivera Garretas, 1994) demanda adicionalmente a las mujeres la estructuración de su vida en torno al rol materno. Mientras el trabajo público, inserto al mercado en forma directa es jerarquizado, remunerado y masculinizado. Esta división sexual del trabajo implica entonces disponer dentro de las familias del tiempo y fuerza de trabajo de las mujeres, recargando su carga global de trabajo en caso de inserción como trabajadoras y condicionando su economía, posibilidad de participación y limitando las formas de su trabajo en el mercado (Federici, 2018). Por su propia historia, el sindicalismo ha partido de la distinción entre trabajo para el mercado y trabajo reproductivo, entendiendo el primero como trabajo en sí y objeto de la reivindicación y lucha obrera y omitiendo el otro como trabajo y frente de lucha (Rigat-Pflaum, 2008; CIM/MESECVI, 2020).

Tampoco los ámbitos de militancia y sindical constituyen esferas autónomas del mercado de empleo y el trabajo reproductivo; la denominada triple jornada laboral (Zabala et al., 2023), da cuenta de un diálogo y competencia entre esferas por un recurso finito: el tiempo de las mujeres. Condicionantes vinculadas a la realización de tareas de reproducción de la vida, al ser responsabilidad principal de las mujeres limita el tiempo que pueden dedicar a la actividad sindical (Mercado y Mingo, 2021; Mercado, 2023), al tiempo que las peores condiciones de inserción laboral limitan la disponibilidad de recursos y fragiliza sus relaciones con la herramienta sindical.

El análisis feminista ha identificado que, en esta continuidad de la división sexual del trabajo en el mercado de empleo y la vida sindical, opera el carácter androcéntrico de las instituciones en las que mujeres y varones se insertan. El androcentrismo, expresión política del sistema patriarcal, se refleja como la hegemonización de la mirada masculina en las formas, estructuras, pautas y acuerdos de las instituciones (Facio y Fries, 2005), forjadas ellas en un tiempo de participación netamente masculina, con reglas y formas de funcionamiento estrictamente concebidas por y para ellos (Espino, 1991). En el escenario del mercado de trabajo, el sindicalismo y la negociación colectiva, el androcentrismo atraviesa el imaginario sobre cómo debe ser el trabajo y militante ideal (Migliaro *et al.*, 2019; Maubrigades, Fernández y Montano, 2021), las formas en las cuales se debe desarrollar el conflicto sindical y las demandas a priorizar en la lucha (Sanabia, 2023).

Los antecedentes refieren a una cultura sindical que se construye en torno a la figura de un trabajador universal masculinizado, afiliado y estable (Curtin, 1999; Trpin, 2020). Los sindicatos son identificados como espacios masculinos lo que desestimula o invisibiliza la participación de las mujeres (Boni, 2004; Mercado y Mingo, 2021). La dificultad que tienen las mujeres de sostener su participación en espacios gremiales, genera una desventaja en las posibilidades de aprendizaje y ejercicio de la militancia sindical, conduciendo a un proceso de masculinización de las referencias (Migliaro *et al.*, 2019). Si bien las sindicalistas refieren a un “una forma de trabajar” y de organizar las tareas del sindicato propia de las mujeres, en muchos casos terminan incorporando las prácticas de los varones, ya que éstas sí son aceptadas en el mundo sindical (Boni, 2004).

La distinción de espacios y jerarquías entre varones y mujeres resultan en una diferencia de poderío. En el ámbito sindical se manifiestan diferencias en la posibilidad de incidir, representar, ejercer la vocería y tomar decisiones sobre la herramienta colectiva (Boni, 2004; CIM/MESECVI, 2020). Segato (2013, 2016) ha documentado que en aras de sostener ese poderío se desarrollan entre varones una serie de mecanismos de apoyo y solidaridad, pactos tácitos que se vuelven explícitos cuando son incumplidos y que son límites no dichos de pertenencia a la masculinidad de cierto espacio social. La fraternidad en términos de Amorós (1992), funciona como un pacto mafioso (Segato, 2013) para dar protección, sostén y privilegio.

Finalmente, cabe señalar que la expresión extrema del accionar patriarcal es el ejercicio directo de la violencia sexista, entendida como el ejercicio expreso del control o el subyugamiento del cuerpo y la libertad de las mujeres en aras de sostener ese poderío. La violencia sexista, tiene diferentes formas y manifestaciones no todas ellas de carácter físico, no obstante, comparte la intención de someter y forzar la voluntad de las otras personas, y contar con una diferencia física o de otra naturaleza que permite esa opresión y el amedrentamiento de las mujeres (Segato, 2013, 2016). En el ámbito de la vida familiar se ha documentado vastamente la violencia doméstica, pero también progresivamente se ha puesto de manifiesto otras formas de violencia basada en género como el acoso sexual laboral, la violencia en el espacio público y la violencia política. Amenazas latentes sobre la vida de las mujeres que, como evidencian los hallazgos, también circundan sus experiencias militantes.

Lo anterior pone de manifiesto que existen condicionantes a la participación sindical femenina y la presencia de sus intereses y reivindicaciones en la negociación colectiva. A pesar de ello, en los últimos años se observa un crecimiento de la participación femenina en los sindicatos agrarios, inclusive en posiciones dirigenciales. Esta mayor presencia de mujeres en las organizaciones gremiales conlleva a la instalación de temas no contemplados por la hegemonía masculina en la agenda sindical (Trpin, 2020). Las sindicalistas muestran una preocupación por atender derechos no sólo de los trabajadores, sino especialmente de las asalariadas agrarias, con sus necesidades y problemáticas específicas (Mercado y Mingo, 2021; Mercado, 2023; Campos, Vieira y Araújo, 2023), aunque ello no siempre conlleva una mirada de género (Rodríguez, 2018) e insuere para las militantes un trabajo de “despatriarcalización” (Paredes, 2015) del sector, de los sindicatos y de la negociación colectiva.

#### **4. Sindicatos agrarios en Uruguay y mecanismos patriarcales**

Los orígenes del sindicalismo agrario en el país se remontan a la década de 1930 con las primeras reivindicaciones por mejoras salariales y de condiciones de trabajo en los arrozales. El movimiento sindical ha sido fuertemente resistido por las patronales, quienes con su fuerte peso

material y simbólico, históricamente frenaron todo avance de la legislación laboral en agro y en particular, la referida a las libertades sindicales y la negociación colectiva (González Sierra, 1994; Mascheroni, 2011). Sumado a las características propias de la organización del trabajo en el agro - como extensividad de la producción, dispersión geográfica, estacionalidad-, la resistencia patronal fue configurando una organización gremial débil e intermitente en el tiempo. A partir del año 2005, los gobiernos de izquierda impulsaron la regulación de las relaciones laborales, buscando homologar los derechos laborales del trabajo asalariado en el agro a los del resto del país, y brindando un marco más propicio para el fortalecimiento de la actividad sindical. En este sentido, un hito para la organización colectiva es la incorporación de este sector a la convocatoria de los consejos de salarios<sup>3</sup>, estimulando la revitalización de organizaciones sindicales débiles y alcanzando a sectores en los cuales no existía la sindicalización, como la ganadería (Riella y Mascheroni, 2019). Actualmente, existen una veintena de organizaciones sindicales agrarias y una central nacional, la Unión Nacional de Asalariados, Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA).

En este contexto, las mujeres mantienen una escasa representación en los diferentes espacios sindicales y de negociación colectiva en Uruguay<sup>4</sup>. Las investigaciones sobre el sindicalismo agrario con enfoque de género en el país redundan en señalar la articulación en el espacio sindical de las desigualdades de género y clase. En un estudio pionero en la agroindustria del citrus, Dominzain (2003) identifica como uno de las principales barreras a la sindicalización femenina el temor por parte de las mujeres a perder el trabajo o quedar en evidencia ante la patronal en contextos de escasez de empleos. La autora señala que la mayoría de las asalariadas no tiene ni tradición ni experiencia gremial, que se vinculan por reconocimiento de sus parejas también sindicalistas y que en ocasiones se adaptan a las demandas y formas masculinizadas de militancia sindical. Para las mujeres, el sindicato tiene un papel ambiguo, por una parte les permite reconocerse y reivindicar, y por otra, las “adopta” de manera subordinada dentro de la estructura gremial. “Para poder integrarse a la acción sindical la mujer vive un doble proceso: por un lado se varoniza y por otro experimenta un grado de invisibilidad frente a sus pares” (Dominzain, 2003: 264).

Más recientemente, Rodríguez (2018), Migliaro *et al.* (2019), y Rodríguez, Migliaro y Krapovickas (2022), consideran tres grandes núcleos de condicionantes que obstaculizan la participación sindical de las mujeres. Primero, obstáculos vinculados a la conjunción de las opresiones de clase y género, en tanto los procesos de precarización y transitoriedad en el sector afectan en mayor medida a las mujeres, las que ante su necesidad de trabajar y la ausencia de otras oportunidades

---

<sup>3</sup> En Uruguay la negociación colectiva tripartita tiene una larga trayectoria. Los consejos de salarios fueron creados en la década de 1940, funcionando durante los periodos 1943-1967 y 1985-1991. Luego de un largo eclipse, en el año 2005 son convocados nuevamente, con la particularidad de que incorporan por primera vez en la historia al sector rural (además del doméstico y el sector público).

<sup>4</sup> En el año 2003 el PIT-CNT aprobó una resolución a favor de una cuota de género que establece no más de 70% y no menos de 30% de trabajadores/as del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y de negociación colectiva. Esta cuotificación no se ha llevado a la práctica en un gran número de sindicatos, prevaleciendo la presencia masculina en los cargos de dirección, salvo en sindicatos de sectores que históricamente fueron feminizados (Cibic, 2018).

laborales se convierten en una mano de obra precarizable y sumisa con temor a organizarse alrededor de sus reivindicaciones y pasar a integrar las ‘listas negras’.

Segundo, las dificultades de articulación entre vida familiar/pareja y la participación sindical, con marcada sobrecarga de tareas reproductivas y relaciones de pareja que tensionan y desestimulan la participación sostenida en el sindicato.

Tercero, barreras asociadas al sexismo, las prácticas sindicales masculinizadas y con un espacio masculinizado. Ello se refleja en distintas situaciones de destrato y menosprecio hacia las mujeres (desconocimiento como interlocutoras no válidas o con legitimidad para hablar) y en la construcción de espacios que resultan incómodos para muchas mujeres por el tipo de lenguaje utilizado, las interacciones (gestos, gritos, bromas, golpes en la mesa), e incluso insinuaciones de connotación sexual. Sumado a la naturalización del rol pasivo (no opinar, discutir o decidir) de las mujeres, conduce a que éstas asuman que no están en condiciones de participar, intervenir o representar a las organizaciones colectivas.

Esta menor participación femenina sindical se refleja en su menor incidencia en espacios de negociación colectiva. Específicamente, en estudios nacionales realizados sobre los consejos de salarios, se destaca que los mismos no son instrumentos neutros al género y que por ende, tanto en su conformación como en los temas tratados y resultados obtenidos se reproducen fuertes inequidades (Maubrigades, Fernández y Montano, 2021)<sup>5</sup>.

A partir de la nueva convocatoria del año 2005, la central sindical uruguaya (PIT-CNT)<sup>6</sup> colocó la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres como una línea estratégica de la acción sindical. La estrategia supuso promover la incorporación de la perspectiva de género en las distintas instancias de negociación colectiva, a través de la incorporación de cláusulas de género, las que pasan de ser marginales a estar presentes en gran parte de los acuerdos (Mazzuchi, 2009; Espino *et al.*, 2017). Montano (2022), en un análisis de las siete primeras rondas de negociación (2005-2019) constata esta creciente inclusión y diversificación de cláusulas específicas de género en los acuerdos de los consejos de salario. Inclusión que tiene un marcado rezago en los consejos de salarios rurales, que sólo incorporan cláusulas en forma incipiente a partir de la quinta ronda<sup>7</sup>.

Lo anterior pone de manifiesto que el sindicalismo agrario y la experiencia de trabajo y militancia en el sector, constituyen aún un reto para la práctica feminista y un objeto relevante, a poner en evidencia, para los estudios sociales agrarios.

---

<sup>5</sup> Por ejemplo, en un análisis de las brechas de género en los laudos de los consejos de salarios durante 1943-1963, Maubrigades, Fernández y Montano (2021) encuentran un claro sesgo masculino en las mejoras salariales. Los sectores más masculinizados laudan mayores remuneraciones que los sectores más feminizados, a la vez que dentro de los sectores más masculinizados se encuentran brechas más altas entre las diferentes ocupaciones que los integran según su mayor peso femenino o masculino.

<sup>6</sup> El Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) es la principal central sindical del Uruguay.

<sup>7</sup> Se registran cláusulas de género referidas a “Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente”, “Salud Sexual y reproductiva”, “Género y no discriminación que incorporan la normativa vigente”, “Violencia Familiar”. No se incorporan cláusulas sobre “Cuidados” y “Acoso” en ninguna de las rondas (Montano, 2022).

## 5. Análisis y resultados

### 5.1. Las mujeres en el empleo agrario

Las desigualdades de género en el mundo laboral son visibles para las asalariadas agrarias entrevistadas. En este sentido, identifican una marcada división sexual del trabajo en la producción agropecuaria, que se expresa de diferente forma en los distintos rubros en los que se ocupan (cítricos, tambo, arándanos, caña de azúcar). De sus relatos se desprende cómo los estereotipos de género actúan definiendo las cualificaciones y ocupaciones de las mujeres que provocan una clara segregación en el empleo, donde las mujeres son asignadas a determinadas tareas dentro del proceso productivo y excluidas de otras, a partir de ciertas cualidades supuestamente femeninas o masculinas (Cardeillac y Rodríguez, 2018; Florit, 2021). Se menciona por ejemplo, la forma en que se limita su acceso a aquellas tareas que implican “fuerza”, manejo de maquinaria o control de personal, a partir de la creencia de que son los varones quienes pueden desarrollar los trabajos “pesados” y las mujeres los “livianos” relacionados a actividades manuales.

*“Por ser mujer creen que vos no podés realizar una tarea y ya no te la dan, aunque la puedas hacer pero ellos creen que no.”* (Taller asalariadas)

*“El hombre cree que las mujeres no somos capaces de realizar trabajos forzados, como llevar las escaleras, trabajo en piletas.”* (Taller asalariadas)

Su experiencia de trabajo las lleva a plantear su desacuerdo con la noción de que hay tareas que las mujeres no pueden hacer por el esfuerzo físico insumido. Como contrapunto señalan tareas de alta demanda física y que sí realizan<sup>8</sup>, aunque al mismo tiempo coinciden en la afirmación de que las mujeres son más aptas para trabajos que requieren paciencia, cuidado y delicadeza (por ejemplo la cosecha de arándanos).

*“Uno de los hombres decía que no pusieran a trabajar mujeres en las piletas<sup>9</sup>, que no iban a llegar y eso. Y ella nos contó de que ella hizo el trabajo de pileta, y mientras ella estuvo ese tiempo trabajando ahí pasaron muchos hombres, que trabajaban un tiempo y después renunciaban y ella pudo terminar”.* (Taller asalariadas)

Como se ha antedicho, Paulilo (1988) y Florit (2023) han identificado el uso político de la fuerza como recurso en la segregación del trabajo agrario, aún cuando la tarea no sea *per se* de alta

<sup>8</sup> A modo de ejemplo señalan la cosecha de naranja que implica transportar escaleras altas, cargar bolsas recolectoras que pesan hasta 20 kilos mientras se cosecha la fruta del árbol y luego trasladarlas hasta los bins, en un clima de alta temperatura.

<sup>9</sup> Post cosecha de la naranja se sumerge la fruta en una pileta para la aplicación de productos químicos.

demanda física o donde la diferencia física entre varones y mujeres no reporte un diferencial real en la tarea.

Los procesos de segregación a partir de estereotipos de género se traducen en que las mujeres tengan menores oportunidades reales para ocupar puestos jerárquicos en las empresas, así como también menores oportunidades para su capacitación. En este sentido, de los relatos se desprende cómo las asalariadas se ocupan en tareas con menor reconocimiento jerárquico o salarial, inclusive cuando tienen mayor capacitación que los varones.

*“La mujer tiene menos posibilidades de ascenso. Justamente por eso de que por ahí no puede mandar, el tema del respeto, porque creen que como trabajan con hombres no la van a respetar. O a veces pasa que la misma mujer no te ve ... ‘¿esta qué se cree que me viene a mandar’?, a veces pasa eso.” (E4)*

La división sexual del trabajo se refleja también en la jerarquización que se da a la ocupación e ingreso de los varones sobre el de las mujeres. Las asalariadas sostienen que en general hay una asociación del varón con el proveedor principal del hogar mientras que el salario de la mujer se considera una ayuda y por tanto, secundario. En la práctica, ello repercute, por ejemplo, en que se priorice a los varones para la asignación de horas extra, pago de bonificaciones, o inclusive con una mayor tolerancia a los varones ante faltas o conflictos en el lugar de trabajo que en otro caso podría implicar una sanción y pérdida de ingresos.

Estos mecanismos de discriminación que señalan las asalariadas se vinculan a las formas sutiles, y a veces no tanto, por las cuales las mujeres pasan a recibir menores ingresos que los varones, inclusive cuando realizan la misma tarea. Dentro de ellas se destaca la asignación a tareas con menor reconocimiento; el que las mujeres pasen más tiempo que los varones ‘a prueba’ y por tanto no puedan subir de categoría laboral; el no pago de beneficios que deberían ser para todos, y que las mujeres deben reclamar cuando a los varones se les paga automáticamente.

*“Ahora también pasa que el horario de descanso nuestro es una hora, y en cosecha es media hora. Ya se sabe que es así. A los capataces les están pagando el descanso trabajado y a nosotras que nos pasan a hacer otra tarea con mayor responsabilidad y tenemos que hacer media hora también, no nos están pagando, ahora estoy peleando por eso.” (Taller asalariadas)*

*“Tienen cierto plus los capataces de cuadrilla que, ponele que al hombre, este año la única mujer era yo y creo que había otra más en el sur, éramos dos nomás, y ninguna de las dos cobramos el plus superando el bins número 30 de limón, y sin embargo los hombres lo venían cobrando todos, y nosotras no lo habíamos cobrado nunca. Ciertos beneficios que tendrían que regir para todos, es como dice L, lo aplican con los hombres, con las mujeres no.” (Taller asalariadas)*

Pensar la inserción en el trabajo productivo requiere poner atención a sus múltiples interrelaciones y condicionantes con el trabajo reproductivo (Mascheroni *et al.*, 2022; Caro, 2023). Para las asalariadas, la asignación de responsabilidades de cuidados casi en exclusividad a las mujeres

es un elemento que desestimula su contratación y su carrera laboral en las empresas. Ello por resultar en limitantes para tener jornadas de trabajo más extensas y por el periodo de lactancia materna.

*“[...] porque justamente hacen menos horario, a ellos les reduce la productividad, y la mujer tiene que ir a hacer la lactancia o tener su tiempo de amamantamiento, entonces a ellos [empresarios] les complica y prefieren no contratar a mujeres que están en ese periodo.”* (Taller asalariadas)

Al mismo tiempo, contraponen que esa responsabilidad familiar si bien limita su jornada laboral también las motiva en el compromiso con el trabajo y permanencia en el mismo. Como han mostrado otras investigaciones, las trabajadoras con hijos/as a cargo, suelen centrarse en el trabajo, siendo más responsables y disciplinadas que los varones, y evitando problemas laborales en un contexto de escasas oportunidades para las mujeres (Reigada, 2022).

*“Nosotros tenemos el registro que queda en la cartelera de entrada, cuántas son las faltas al mes. Y normalmente, por decreto, son muchísimas más las faltas de los varones que de las mujeres. La responsabilidad en el trabajo y la necesidad del trabajo al ser jefas de hogar, es mucho más el compromiso, y son dos cosas que vienen acompañadas, la responsabilidad y la necesidad.”* (E1)

Resulta pertinente señalar que, en un contexto de escasez de oportunidades laborales y de peor inserción laboral, la mayor adhesión de las mujeres a pesar de la sobrecarga de trabajo reproductivo es consistente con la doble explotación de su trabajo señalada anteriormente (Federici, 2018).

## **5.2. Las mujeres en los sindicatos rurales y en la negociación colectiva**

Conforme a las asalariadas -en consonancia con los hallazgos de Rodríguez (2018) y Migliaro *et al.*, (2019)-, los sindicatos agrarios son espacios hegemonizados por varones tanto en la participación general como en la dirección. Las asalariadas entrevistadas relatan que sus inicios se vinculan a las gremiales ocupando tareas consideradas femeninas, como secretaría o levantar actas, lo que da cuenta de cómo la división sexual del trabajo también se expresa en la interna de los sindicatos (Trpin, 2020). Poco a poco fueron ascendiendo en la jerarquía sindical, superando, no sin dificultades, los diferentes obstáculos señalados, llegando en algunos casos a integrar las directivas sindicales.

El análisis actual de la participación en los consejos de salarios rurales a partir de la revisión documental de las actas de la última ronda (2023), evidencia la reducida integración de las mujeres como representantes<sup>10</sup>. La delegación en estos órganos se conforma por dos titulares y dos suplentes

<sup>10</sup> A nivel general, del total de delegados/as sindicales que participaron en la negociación colectiva en la última ronda de los consejos de salarios, el 27% son mujeres. La representación femenina varía en función de los grupos de actividad, siendo mayor en las mesas de negociación de los sectores con mano de obra femenina (salud, educación, servicio doméstico, industria textil) (Resolución N° 209/021 del Poder Ejecutivo).

en cada grupo de negociación (22, 23 y 24)<sup>11</sup>. De las doce personas delegadas sólo hay una mujer sindicalista como titular en el Grupo 22. Asimismo, la cuantía de mujeres en los subgrupos que se han conformado en las diferentes rondas de negociación -y que permiten incorporar más representantes de sectores específicos- es significativamente menor. En la última ronda de negociación realizada en 2023, de las 17 personas que firmaron actas, solamente 3 eran mujeres. No obstante cabe señalar, que esas representantes en tanto pueden asistir a varios subgrupos, estuvieron presentes en todos los subgrupos del G22 y G23, excepto en el Subgrupo 1 “Plantaciones de caña de azúcar” del G23.

En estos procesos de representación y liderazgo, las asalariadas identifican una forma particular de las mujeres de ser sindicalista, que es diferente a las prácticas masculinas. Señalan que perciben a las mujeres como más conciliadoras y menos agresivas que los varones; con mayor capacidad de negociación y de llegar a acuerdos; capaces de pensar una mayor diversidad de soluciones y propuestas para resolver conflictos; y consistentes en mantener la palabra sobre lo acordado. Concretamente identifican que varones y mujeres tienen estrategias de negociación colectiva diferentes, señalando que en ocasiones las posiciones de los varones son menos flexibles a negociar aspectos de las plataformas.

*“Porque la mujer negocia, la mujer no confronta, la mujer va a negociar qué puedo, que te doy, va a negociar ... Somos más negociadoras. El mismo consejo de salario te lo dice, y te pide ‘¿pudiéramos meter más mujeres?’. Nosotras vamos con la verdad, no mentimos. Se negocia [...]”* (Asalariada sindicalizada, E2)

*“Tenemos más poder de negociación y tenemos palabra. Si yo hoy arreglo algo contigo lo cumplo, lo respeto a rajatabla.”* (Asalariada sindicalizada, E4)

Al respecto de esta autopercepción, resulta necesario reconocer la existencia de procesos de socialización que estimulan rasgos diferentes en mujeres y varones. Rasgos que no sólo se manifiestan en formas de comportarse o de insertarse en la esfera económico - productiva, sino que asimismo son percibidos como propios, es decir, performan la identidad (Amorós, 1992). En consecuencia, las descripciones antedichas son consistentes con la acumulación bibliográfica que identifica como mandatos y estereotipos de masculinidad y femineidad la agresividad y la conciliación, respectivamente.

Consistente con los antecedentes (Rodríguez, 2018; Migliaro *et al.*, 2019; Mercado y Mingo, 2021), los principales obstáculos que encuentran las asalariadas para su participación se pueden

---

<sup>11</sup> En el ámbito rural, la negociación se articula en 3 grupos: 22 Ganadería, Agricultura y actividades conexas; 23 Viñedos, fruticultura, horticultura, floricultura, criaderos de aves, suinos, apicultura y otras actividades no incluidas en el grupo 22; 24 Forestación (incluido bosques, montes y turberas). A su vez, los grupos 22 y 23 están integrados por subgrupos que pueden abrirse para tratar salarios y condiciones de trabajo específicas del sector.

agrupar en dos grandes núcleos: por un lado los problemas para articular la vida familiar, laboral y sindical y por el otro, los mecanismos patriarcales que operan en la interna de los sindicatos.

En cuanto a las dificultades referidas a la articulación familiar, laboral y sindical, las entrevistadas ponen de relieve la alta carga de cuidados y de tareas de reproducción de la vida<sup>12</sup> que recae sobre las mujeres y que, sumada a su jornada laboral en el agro, no les permite tener tiempo libre para actividades sindicales. A su vez, la dinámica de la militancia sindical implica en muchos casos una alta dedicación, mayormente fuera del horario laboral, e inclusive traslados a otras localidades o departamentos. Esta demanda de la actividad sindical es muy difícil de compatibilizar con la carga global de trabajo que tienen las mujeres.

En la medida en que los sindicatos se configuran en torno a una figura masculina, en general no tienen en cuenta mecanismos que permitan contemplar y articular las responsabilidades en las diferentes esferas (horarios de reuniones, duración de las reuniones, disponibilidad de espacios de cuidado, traslados). En la práctica, esto termina desalentando la participación y continuidad de las mujeres en la militancia sindical.

Adicionalmente las asalariadas relatan que deben enfrentar fuertes resistencias a nivel familiar, principalmente por parte de sus parejas. Tal como refieren otros estudios, las mujeres deben enfrentar los celos de sus parejas por dedicar tiempo al sindicato, pasar mucho tiempo fuera del hogar, y priorizar intereses y problemas sindicales (Rodríguez, 2018). En este sentido, en los relatos se mencionan diversos ‘castigos’ que reciben por parte de sus parejas, como por ejemplo la acumulación de tareas domésticas para cuando llegan al hogar, infidelidades imputadas a la ausencia, formas de violencia vicaria como no enviar a hijos/as a la escuela u otras actividades, separaciones y disoluciones de parejas asociadas a la vida sindical.

*“Nosotras con nuestros maridos hemos estado separadas, divorciadas, hemos pasado llegar a casa y tener el bolso en la puerta. Yo siempre lo cuento, la penitencia más grande era que yo me venía para Montevideo, y primero me iban a echar a perder, porque me iban a hacer la cabeza y quién sabe cómo iba a volver, y segundo los platos sucios de toda la semana. Llegaba a casa y no sabía por dónde empezar, platos sucios por toda la casa. Lo miraba y le decía ‘¿Vos no limpiaste?’. ‘Ah, si vos te fuiste a andar paseando, si a vos te gusta andar paseando es tu problema’.” (E1)*

También las sindicalistas relatan que deben afrontar el reclamo por parte de sus hijos/as, principalmente por no poder estar presentes en momentos importantes de sus vidas como actos escolares, por ejemplo. En este sentido, “*el sindicato o yo*” parece ser una elección a la que se ven enfrentadas permanentemente las mujeres y que, en muchos casos, se vive con culpa, principalmente

---

<sup>12</sup> Es importante destacar que la mayoría de las asalariadas agrarias residen en el medio rural disperso o en pequeños pueblos rurales donde la oferta de espacios de cuidados para las infancias es muy escasa y en general no permiten cubrir una jornada laboral completa. Adicionalmente, algunas zafras coinciden con los periodos estivales, por lo cual en el momento de mayor intensidad y extensión de la jornada laboral, no hay opciones para derivar los cuidados más allá del hogar y la familia.

en relación a hijos/as. En este sentido, el mandato de maternidad (Rivera Garretas, 1994) opera cuestionando la permanencia en el ámbito sindical y la dedicación al mismo. Las tensiones entre la vida familiar y la sindical, y las expectativas en torno a los roles de las mujeres, afectan a las dirigentes y sindicalizadas tanto en el entorno familiar que demanda más presencia, como desde la esfera sindical que ve en las responsabilidades de cuidado "limitaciones de las mujeres".

*“Yo a veces le digo, “¿y vos dónde trabajás? Ando por tu salario también, ando por tus condiciones de trabajo, porque vos sos citrícola, sos cosechero.” Y a veces no valoran eso, no valoran ni ahí que andás peleando por el salario, por las condiciones de trabajo de ellos mismos también”.* (E2)

El segundo grupo de dificultades que enfrentan las asalariadas se vincula con los mecanismos patriarcales que operan al interior de los propios sindicatos y que se traducen en un conjunto de prácticas de discriminación y exclusión hacia las mujeres. En esa dirección, se menciona una especie de “*pacto masculino*”, la fratria en sentido de Amorós (1992), por el cual los varones son los que mantienen el poder a la interna del sindicato, (re)produciendo múltiples prácticas que alejan y/o excluyen a las mujeres de la organización.

Las entrevistadas identifican una “*cultura machista*” imperante en los sindicatos que se refleja en diferentes formas de menosprecio, humillación e inferiorización de las mujeres militantes. Entre ellas, las asalariadas mencionan la forma de los varones de expresarse y de interactuar, “*cubrirse entre sí cuando un varón destrata a una mujer*”, reunirse/dialogar entre ellos por fuera de los espacios sindicales excluyendo así a las mujeres de los circuitos de toma de decisiones, y falta de reconocimiento del lugar de las mujeres en los espacios en los que participan, en movilizaciones y protestas.

*“A los propios varones no les gusta la participación de las mujeres en el sindicato o en la negociación, espacio que consideran que es de los varones.”* (Taller asalariadas)

*“Hemos tenido compañeros que nos han dicho ‘Ustedes no saben hablar, entonces déjenlos a nosotros’, ‘Porque yo soy titular y vos suplente’. Todavía te trabajan con eso. Entonces, es un ambiente muy duro y muy doloroso, a veces te vas llorando.”* (E3)

Amorós (1992) y Segato (2016) señalan que la fratria masculina actúa en formas sutiles y permanentes, o explícitas y violentas según el nivel de amenaza al poder instituido. En este sentido, las voces de las militantes recorren formas sutiles pero persistentes y manifestaciones explícitas de violencia, identificando un sentido común de mantener el poderío masculino. El trabajo de campo permitió identificar formas de violencia política ejercida hacia las mujeres, y situaciones de acoso sexual en el ámbito laboral que desestimulan tanto la permanencia en el trabajo como en los ámbitos sindicales.

*“Nosotros estamos muy preparadas para la pelea para afuera, con las patronales. Pero a veces tenemos una interna, con nuestros propios compañeros, que es la que más duele. Para que entiendan, que no somos un almohadón, no estamos para relleno, tenemos diferencias y sobre eso vamos a hablar. Pero hay una pelea interna, del machismo, de la representatividad.” (E1)*

### 5.3. La agenda sindical de igualdad de género

Como se ha antedicho, las cláusulas de género constituyen un desafío latente en los consejos de salarios rurales. De las entrevistas realizadas se desprende una serie de dificultades para incorporar la perspectiva de género en la agenda sindical y en la negociación colectiva<sup>13</sup>. Al respecto indican la ausencia de comisión de género en la UNATRA y de reivindicaciones de género en su plataforma permanente; falta de capacitación de las delegaciones sindicales sobre el tema, sin asesoramiento de la central sindical ni información sistematizada para la incorporación de cláusulas; la concepción de la delegación de las cláusulas de género como un factor “*sacrificable*” en la negociación<sup>14</sup>; la heterogeneidad entre rubros que dificulta la negociación general de cláusulas de género aplicables a todo el sector.

*“En el caso de nosotros es diferente porque somos mensuales. Sí lo que hemos logrado en grandes empresas, en Talar y el megatambo, es instalar una sala de lactancia dentro del mismo lugar. En los dos lados ha sido vanguardista. Se usa porque la trabajadora se siente cómoda, logramos un ambiente en el cual un sofacito para que esté cómoda, y se usa. Pero la verdad que los otros tambos que tienen 100 vacas, obviamente que no, obviamente hay que pelear un montón de condiciones.” (Taller asalariadas)*

Pese a ello, actualmente un grupo de mujeres sindicalistas problematiza la situación de género en las organizaciones sindicales y en el mundo laboral, y han ido introduciendo de manera incipiente estas cuestiones. Paulatinamente han logrado hacer notar e incluso tomar conciencia de que las mujeres están en una situación de desventaja en cuanto a las relaciones de poder y que son necesarias más acciones para cambiar esta realidad. En este sentido, Trpin (2020) afirma que los liderazgos de mujeres, aunque cuantitativamente marginales, irrumpen cuestionando la idea de relaciones laborales dominadas por varones y abren la puerta a la discusión de las desigualdades de género en estos espacios.

Las entrevistadas consideran que las mujeres introducen una mirada más abarcativa en la negociación, superando la cuestión salarial e incluyendo aspectos vinculados a la mejora de las

<sup>13</sup> A su vez, la negación a la incorporación de estos derechos no permite romper con impedimentos que afectan específicamente a las mujeres en su inserción laboral y sindical, reforzando la noción -funcional al liderazgo sindical masculino- de que ciertas tareas no son aptas para las mujeres.

<sup>14</sup> Cabe recordar que se trata de los grupos más precarizados y vulnerables del país, con organizaciones sindicales históricamente débiles, que enfrentan una patronal que se ha opuesto sistemáticamente a todo avance de los derechos laborales en el sector y que en los consejos de salarios han mostrado una actitud reacia a negociar aspectos más allá de las cuestiones salariales.

condiciones laborales y de vida de quienes trabajan en el agro. Reivindican en los espacios de negociación colectiva cuestiones como: la protección a la maternidad a través de la creación de salas de lactancia, apoyo a la lactancia materna y licencia maternal extraordinaria; cuidado de la salud y tiempo para la realización de estudios ginecológicos; prevención de discriminación y acoso sexual laboral; licencias específicas para cuidados con mantenimiento del presentismo.

Al analizar su experiencia en la introducción de la perspectiva de género a la negociación colectiva, las sindicalistas observan que los avances logrados se han concentrado en el espacio de la negociación colectiva por empresa e identifican allí una ventana de oportunidad para incorporar la agenda de género, mientras enfrentan mayores barreras en los consejos de salarios. Se destacan como logros acuerdos en materia de protección de la maternidad y cuidado de la salud de las mujeres.

*“En cuanto a licencia maternal se logró que fuera más extensiva. Que la empresa se hiciera cargo de llevar esa trabajadora desde el lugar donde esté y devolverla al domicilio. Que para nosotras era importante porque vas a las diez de la mañana y volvés a las seis de la tarde.”* (Taller asalariadas)

De manera que las cláusulas de género en la negociación colectiva constituyen un desafío pendiente aún, y un recurso para contemplar la agenda de las mujeres en la representación sindical. Se puede hipotetizar que, de sortear los obstáculos que las obturan, las cláusulas de género podrían fortalecer la presencia de las mujeres en los sindicatos y en el sector, al sentirse más representadas y avanzar en la conciliación entre el espacio personal y laboral; y también fortalecer los liderazgos sindicales de las mujeres dentro del sindicato con sus pares varones y frente a las trabajadoras afiliadas, logrando vencer la “ambigüedad” de representación y distanciamiento identificado por Dominzain (2003) en su estudio pionero.

## 6. Reflexiones finales

En este artículo se abordan las desigualdades de género en los sindicatos agrarios de Uruguay, poniendo foco en las inequidades y dificultades para la participación de las asalariadas en las organizaciones sindicales y en la negociación colectiva, desde una perspectiva feminista. Con este objetivo se presentan los resultados de un estudio con asalariadas agrarias en el cual se recoge, desde la visión de estas trabajadoras, las diferentes formas en que el patriarcado opera en los modos en que se insertan en el mercado de empleo y en los espacios de representación sindical.

Del análisis surge la inserción subordinada de las mujeres en el empleo agrario, por su condición de clase y género. La sobrecarga de trabajo de reproducción de la vida de las mujeres, condiciona su acceso al mercado de empleo y consecuentemente sus posibilidades de autonomía económica. Asimismo señalan, que una vez insertas, sufren procesos de segregación a partir de

estereotipos de género, que las relega a tareas y ocupaciones de menor reconocimiento y remuneración, así como brechas en el acceso a calificación y oportunidades de ascenso.

Las desigualdades de género que se manifiestan en el mercado de trabajo, se ven plasmadas también en la organización sindical. Los sindicatos agrarios son espacios masculinizados tanto en sus afiliaciones como en las dirigencias, las prácticas sindicales y los temas tratados. Las asalariadas identifican un conjunto de obstáculos a la participación gremial de las mujeres vinculados con los problemas para conciliar la vida familiar, laboral y sindical, y con mecanismos patriarcales que operan en la interna de los sindicatos. Dentro de los primeros se encuentra la alta carga total de trabajo de las mujeres, la dificultad de compatibilizar responsabilidades familiares con las dinámicas sindicales, los conflictos y resistencias familiares. Dentro de los segundos se destacan prácticas de humillación, menosprecio e inferiorización de las mujeres que se traducen en aspectos tales como el lenguaje y formas de interacción ofensivas, violencia y acoso laboral, deslegitimación de su capacidad de representación.

Asimismo, los sesgos de género se expresan en la agenda sindical y de la negociación colectiva. Como constata el artículo, aún se está muy lejos de la inclusión de perspectiva de género en estos espacios. Ello se ve reflejado en la dificultad de incorporar cláusulas de género en los consejos de salarios, las que son un elemento sacrificable en los procesos de negociación frente a las reivindicaciones de clase (salariales y condiciones de trabajo). En consecuencia, las mujeres siguen siendo marginadas de la actividad sindical y su aporte invisibilizado, pese a que en los últimos años ha aumentado su participación.

Para avanzar en la transversalización de género en los sindicatos y en la negociación colectiva es necesario incorporar la agenda de las mujeres y la desigualdad de género entre los intereses estratégicos del conjunto de la clase trabajadora y las organizaciones sindicales, y no sólo para las mujeres sindicalistas. La debilidad del movimiento sindical agrario y la inserción marginal de las mujeres en el mismo, requiere que un proceso de transversalización se apoye en el movimiento sindical y el movimiento feminista, que las demandas de las asalariadas agrarias tengan lugar en una agenda más amplia de ambos movimientos y que la academia trabaje mancomunadamente en producir los procesos de formación y generación de información para objetivas, socializar y revertir las brechas de género que atraviesan el empleo en el agro.

## BIBLIOGRAFÍA

Amorós, Celia (1992). "Notas para una teoría nominalista del patriarcado". En: *Revista Asparkia Investigación feminista*. (1), pp. 41-58.

Boni, Valdete (2004). "Poder e igualdade: as relações de gênero entre sindicalistas rurais de Chapecó, Santa Catarina". En: *Revista Estudos Feministas*, 12(1), pp. 289-302.

Campos de Araujo, Fernanda; Vieira, Norma Cristina y Araújo da Rocha, Nádia Sueli (2023). “Política do silêncio no sindicato dos trabalhadores e trabalhadoras rurais de Bragança, Pará”. En: *Revista de Estudos Interdisciplinares*, 5(3), pp. 48-69.

Cardeillac, Joaquín; Krapovickas, Julieta; Rodríguez Lezica, Lorena; Migliaro González, Alicia Isabel y Carámbula Pareja, Matías (2020). “Flexibilización y feminización de la mano de obra en la fase agraria de la citricultura de Uruguay”. En: *Mundo Agrario*, 21(48), pp. 1-17.

Cardeillac, Joaquín y Rodríguez, Lorena (2018). “Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay”. En: *Revista NERA*, 21(41), pp.138-164.

Caro, Pamela (2023). “Precariedad laboral y global de la vida de temporeras migrantes en Chile”. En: *Boletín del Grupo de Trabajo: Trabajo agrario, desigualdades y ruralidades*, (8), pp. 17-27. Buenos Aires: CLACSO.

Chiappe, Marta (2005). *La situación de las mujeres rurales en la agricultura familiar en cinco países de América Latina*. Montevideo: ALOP.

Cibic Scariato, Denisse (2018). *La representación de la mujer en cargos dirigentes dentro del sindicalismo uruguayo*. Monografía de grado. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo: Udelar.

CIM/MESECVI (2020). *La participación de las mujeres en el ámbito sindical desde un enfoque de derechos humanos y con perspectiva de género*. Disponible en: <https://www.oas.org/es/CIM/docs/MujeresDerechosSindicales-ES.pdf> [12/05/2024] .

Courdin, Virginia *et al.* (2016). “La buena esposa, limpia, sana y hacendosa” Formación con perspectiva de género para mujeres rurales. En: *Revista Ciencias Agronómicas*, (16), pp. 27-34.

Curtin, Jennifer (1999). *Women and Trade Unions. A Comparative Perspective*. London and New York: Routledge.

Dominzain, Susana (2003). “Las mujeres trabajadoras del citrus en Uruguay: condiciones de trabajo y derechos laborales”. En: *Revista Estudios del Hombre*, (16), pp. 243-267.

Espino, Alma (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*. Montevideo: CIEDUR, pp. 135-163.

Espino, Alma *et al.* (2017). *Mapa de género: trabajo, empleo y negociación colectiva en Uruguay*. Área de Desarrollo y Género, CIEDUR, Montevideo.

Facio, Alda y Fries, Lorena (2005) “Feminismo, género y patriarcado”. En: *Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 3(6), pp. 259-294.

Federici, Silvia (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.

Florit, Paula (2023). *Capitalismo y patriarcado en la explotación de las mujeres de las unidades domésticas de producción agropecuaria ganadera en Uruguay*. Tesis de Doctorado. CEA - UNC.

Florit, Paula (2021). “Diagnóstico”. En: *FAO – MGAP. Plan Nacional de Género en las Políticas Agropecuarias*. Montevideo: FAO – MGAP, pp. 39–192.

Florit, Paula (2020). “Metodología de transversalización de base participativa e inclusiva en el medio rural”. En: Clara Villalba (Comp.): *Aportes al sistema de Asistencia Técnica y Extensión Rural con la agricultura familiar. Experiencias en Uruguay*. Montevideo: IICA, pp. 151–182.

González Sierra, Yamandú (1994). *Los olvidados de la tierra. Vida, organizaciones y luchas de los sindicatos rurales*. Montevideo: Comunidad Nordan.

Lara Flores, Sara María (2001). “Análisis del mercado de trabajo rural en México en un contexto de globalización”. En: Norma Giarraca (Comp.): *¿Una nueva ruralidad en América Latina?* Buenos Aires: CLACSO, pp. 363-382.

Lara Flores, Sara María (1995). “La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad salvaje. En: Sara María Lara Flores (Ed.): *Jornaleras, temporeras y bóias frias*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad, pp. 13-35.

Mascheroni, Paola (2011). “Negociación colectiva en el medio rural uruguayo: los primeros pasos...”. En: *Revista de Ciencias Sociales*, (29), pp. 97-114.

Mascheroni, Paola *et al.* (2022). “Una mirada sobre los cuidados en contextos de ruralidad”. En: *El Uruguay desde la sociología*, (19), pp. 207-225.

Mascheroni, Paola y Riella, Alberto (2016). “La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales. Reflexiones sobre el caso uruguayo”. En: *Revista Ciencias Sociales*, (29), pp.57-71.

Maubrigades, Silvana (2020). “Las brechas de género en el mercado laboral rural del Uruguay, 1990-2010”. En: *Revista História: Debates e Tendências*, 20(2), pp. 113-136.

Maubrigades, Silvana, Fernández, Mayra y Montano, Malena (2021). “Brechas de género en laudos durante los Consejos de Salarios en Uruguay, 1943-1963”. En: *Revista Uruguaya de Historia Económica*, (19), pp.29-49.

Mazzuchi, Graciela (2009). “Las relaciones laborales en el Uruguay: de 2005 a 2008”. Documento de trabajo N° 6. Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en: [https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_159060.pdf](https://ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_159060.pdf) [05/02/2024].

Mercato Mott, Macarena (2023). “Miradas feministas sobre el sindicalismo rural en la producción de limones en Tucumán (Argentina): La trayectoria laboral y sindical de Dalinda Sánchez como un emergente para reflexionar”. En: *Revista Controversia*, (221), pp. 81-115.

Mercato Mott, Macarena (2020) “La participación de las mujeres en el (Nuevo) Sindicalismo Rural en Argentina: caracterización y desafíos”. En: *Cultura & Trabajo*, (96), pp. 107-114.

Mercato Mott, Macarena y Mingo Acuña, María Elena (2021). “Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad: Condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas”. En: Nora Goren (Coord.): *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. Buenos Aires: Edunpaz/CLACSO. pp. 199-224.

Migliaro, Alicia *et al.* (2019). “Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 4(7), pp. 113-133.

Mingo, Elena (2015). “Resistentes, comprometidas y conflictivas: obreras de la agroindustria frutícola en Argentina. Una mirada desde la demanda de mano de obra”. En: Alberto Riella y Paola Mascheroni (Comp.): *Asalariados rurales en América Latina*. Montevideo: Doble clic Editoras, pp. 289-312.

Miralles, Glenda (2004). *Entre la casa y el galpón: ¿Hay lugar para el sindicato? Las mujeres en el sindicato de la fruta en el Alto Valle de Río Negro (1950-1996)*. Río Negro: Publifadecs/Universidad Nacional del Comahue.

Montano, Malena (2022). *Negociación colectiva y género en el Cono Sur (2003-2020): más negociación, ¿más igualdad?*. Tesis de Maestría. Montevideo: Udelar.

Paredes, Julieta (2015) “Despatriarcalización. Una respuesta categórica del feminismo comunitario (descolonizando la vida)”. En *Revista de Estudios Bolivianos*, (21), pp. 100-115.

Paulilo, María Ignez (1988) “O peso do trabalho leve”. En: *Ciencia Hoje SBPC*, 5(28), pp. 64–70.

Reigada, Alicia (2022). “A link in global agrifood chains. Recruitment policies, work, and sexuality in the strawberry fields of Andalusia (Spain)”. En: *Current anthropology: A world journal of the sciences of man*, (5), pp. 519-540.

Riella, Alberto y Ramírez, Jessica (2012). La calidad del empleo en la ganadería uruguaya: Un estudio de caso. En: *Agrociencia Uruguay*, 1(1), pp. 186-197.

Riella, Alberto y Ramírez, Jessica (2021). El sector agrario uruguayo. Trabajadores transitorios y vulnerabilidad social. En: *Revista de Ciencias Sociales*, 34(49), pp. 89-116.

Riella, Alberto y Mascheroni, Paola (2019). “La organización sindical de los trabajadores agrarios en Uruguay: origen, trayectoria y perspectivas”. En: *Mundo Agrario*, 20(43).

Riella, Alberto; Tubío, Mauricio y Lombardo, Rosario (2013). “Cadenas globales y trabajo rural: la producción de arándanos en Uruguay”. En: *Revista de Ciencias Sociales*, 26(32), pp. 113-132.

Rigat-Pflaum, María (2008). *Los sindicatos tienen género*. Bogotá: Fundación Friedrich Ebert

Rivera Garretas, María (1994). *Nombrar el mundo en femenino*. Barcelona: Editorial Icaria. Barcelona.

Rodríguez, Lorena (2018). “¿Y las mujeres dónde están? Una otra mirada al sindicalismo rural en Uruguay”. En: *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, (49), pp. 5-34.

Rodríguez, Lorena; Migliaro, Alicia; Krapovickas, Julieta (2022). “Miradas feministas del trabajo asalariado y el sindicalismo rural en Uruguay”. En: Mauricio Ceroni, Gabriel Oyhantcabal y Matías Carámbula (Coord.): *El cambio agrario en el Uruguay contemporáneo*. Montevideo: Ediciones Berrelín, pp. 79-87.

Rodríguez, Lorena y Carámbula, Matías (2015). “Las olvidadas de la tierra: asalariadas rurales del Uruguay. Clase y género en cuestión”. En: *Agrociencia Uruguay*, 19(2), pp. 93-100.

Sanabia, Yéssica (2023). *Desigualdades de género en el trabajo asalariado rural. Estudio de caso en una planta de incubación perteneciente al sector avícola*. Monografía de grado. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo: Udelar.

Segato, Rita (2016). *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de sueños.

Segato, Rita. (2013). *La crítica de la colonialidad en ocho ensayos. Y una antropología por demanda*. Buenos Aires: Prometeo.

Soto, Humberto (2020). “Educación campesina: las dimensiones pedagógico-políticas en la formación de la CLOC-VC y la UST como experiencia de lucha”. En: *Revista Colombiana de Educación*, 1(80), pp. 355-376.

Tevez, Jesica Anahi (2022). “La perspectiva de género en los sindicatos argentinos”. En: *Revista Ideides*, (77). Disponible en: <https://revista-ideides.com/la-perspectiva-de-genero-en-los-sindicatos-argentinos/> [06/02/2024].

Trpin, Verónica (2020). *Somos libres, cuando queremos nos vamos*”. *Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños” en la fruticultura del norte de la Patagonia*. Osorno: Editorial Universidad de Lagos.

Valdés, Ximena (2015). “Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. En: *Cuadernos de Antropología Social*, (41), pp. 39-54.

Vásquez, Jimena (2013). “La participación de las mujeres trabajadoras en los viveros forestales”. En: Diego Piñeiro, Rossana Vitelli y Joaquin Cardeillac (Coord.): *Relaciones de género en el medio rural uruguayo: inequidades “a la intemperie”*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, pp. 7-17.

Vitelli, Rossana y Borrás, Víctor (2014). “Las asalariadas rurales en Uruguay: diagnóstico de vulnerabilidad social”. En: Marcelo Boado (Coord.): *El Uruguay desde la Sociología XII*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales, pp. 273-285.

Zabala Murillo, María Alejandra; Lobo Anaya, Keila Paola y Vargas-Prieto, Amanda (2023). “Los tres roles de la mujer rural en el desarrollo de los territorios; productivo, reproductivo y comunitario”. En: *Clío América*, 17(33), pp.137-146.