

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay¹.

Feminist debates about wage labour in the industrial phase of two global value chains in Uruguay.

Alicia Migliaro González ², Joaquín Cardeillac Gulla³, Lorena Rodríguez Lezica⁴, Julieta Krapovickas⁵ & Matías Carámbula Pareja⁶.

Fecha de Recepción: 06-04-021 - Fecha de Aceptación:14-12-2021

Resumen

En este artículo partimos de una mirada feminista a la organización del trabajo en la agroindustria y discutimos distintos aspectos que hacen a las desigualdades de género en la fase industrial de dos Cadenas Globales de Valor en Uruguay: fruticultura y lechería. Realizamos un análisis a partir de las Encuestas Continuas de Hogares, encontrando como principales resultados: una desigual distribución por sexo en la organización del trabajo; una mayor proporción de mujeres en las peores condiciones de calificación, formalidad y remuneración; y una remuneración diferenciada en los niveles de calificación más elevados. Adicionalmente, conducimos un análisis de conglomerados en 2 etapas, para generar grupos de asalariados y asalariadas en función de su tipo de inserción en las dos cadenas en términos de antigüedad, remuneración, formalidad y calificación. De acuerdo a los resultados y aunque las dos cadenas tienen muchas diferencias, se repite un claro patrón por el que las mujeres terminan siempre participando en mayor medida que los varones en los grupos con peores condiciones o

¹ Este trabajo se deriva del proyecto: "Procesos de trabajo y desigualdades de género en dos cadenas de valor agroindustriales: citrus y lechería". Proyecto de Investigación y desarrollo financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC). Universidad de la República (CSIC-Udelar).

²Departamento de Psicología, Universidad de la República. Uruguay. amigliaro@psico.edu.uy. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8557-1456>. Uruguaya.

³Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Uruguay. joaquin.cardeillac@cienciassociales.edu.uy. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4564-9212>. Uruguayo.

⁴ Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Uruguay. lorena.rodriguez@cienciassociales.edu.uy. ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9384-4867>. Uruguaya.

⁵ Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de la República. Uruguay. julieta.krapovickas@cienciassociales.edu.uy. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-1247-3994>. Uruguaya.

⁶ Departamento de Ciencias Sociales, Facultad de Agronomía, Universidad de la República, Uruguay. mcarambula@fagro.edu.uy. ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8378-0094>. Uruguaya.

Cómo citar: MIGLIARO, ALICIA, CARDEILLAC, JOAQUIN, RODRÍGUEZ, LORENA, KRAPOVICKAS JULIETA & CARÁMBULA, MATÍAS *Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay*. Revista de Geografía Espacios 12(22), p. 1-24 (2021).

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.

recibiendo menores remuneraciones cuando logran acceder a mejores tipos de inserción. Finalmente, vinculamos los hallazgos con la discusión acerca de la necesidad de ampliar la noción de trabajo atendiendo al continuo entre trabajo reproductivo-productivo y al uso que hacen las empresas de la posición subordinada de las mujeres en un espacio y otro.

Palabras clave: Organización del trabajo, Teoría Feminista, Cadenas Globales de Valor, Agroindustria, Análisis de conglomerados

Abstract

In this article we adopt a feminist perspective on labour organization in agribusiness and discuss different aspects of gender inequalities for the industrial phase of two Global Value Chains in Uruguay: fruit and dairy farming. We carried out an analysis based on the Continuous Household Surveys, finding as main results: an unequal distribution by sex in the organization of work; a higher proportion of women in the worst conditions of qualification, formality and remuneration; and a differentiated remuneration in the highest qualification levels. In addition, we conducted a 2-step cluster analysis to generate groups of male and female workers according to their type of insertion in the two chains in terms of years of service, remuneration, formality and qualification. According to the results, and although the two chains have many differences, a clear pattern is repeated whereby women always have a higher participation than men in the groups with the worst conditions or receive lower salaries when they manage to access better job positions. Finally, we connect the findings with the discussion about the necessity of broadening the notion of labour by looking at the continuum between reproductive-productive labour and the use that companies make of women's subordinate position.

Key Words: Work Organization, Feminist Theory, Global Chains of Value, Agro-industrial, Analysis of conglomerates.

Introducción

A partir de la década de los '90, se gestó una transformación socio-productiva del sector agroindustrial uruguayo signada por varios procesos: acaparamiento y extranjerización de la tierra (Piñeiro, 2014, 2010), cambios en los tipos de actividad económica y actores sociales involucrados (Carámbula, Figueredo y Bianco 2013), transformación en los modelos de organización empresarial (Errea, Peyrou, Secco y Souto, 2011). Esta tendencia creciente estructura la producción agroindustrial en Cadenas Globales de Valor (CGV) (Carámbula, 2015), donde se constata un aumento de la importancia del trabajo asalariado (Carámbula & Oyhançabal, 2019; Cardeillac y Juncal, 2017), así como una tendencia a la precarización, tercerización y feminización de la mano de obra en ciertas fases del proceso de trabajo (Rodríguez Lezica et al, 2020; Cardeillac et al, 2020; Migliaro et al 2019)

Las CGV⁷ son promovidas por las agencias internacionales de desarrollo como oportunidad para las economías de países periféricos y los sectores más pobres dentro de los mismos y de hecho, la participación en las CGV ha tenido implicaciones significativas en términos de género. Particularmente, esto es cierto en lo que refiere a más oportunidades de ingreso al mercado de trabajo formal como asalariadas (Bamber y Staritz, 2016; Hollweg, 2019). Sin embargo, la desigualdad de género puede manifestarse en la segregación ocupacional entre los distintos sectores y dentro de estos, en el acceso diferencial a distintas posiciones. Es por esto que las mujeres suelen recibir salarios más bajos y enfrentar peores condiciones de trabajo que los hombres (Hollweg, 2019).

Un análisis de género de las CGV, requiere identificar en qué sectores, ocupaciones y fases trabajan mujeres y hombres, los términos de contrato y las retribuciones que reciben unos y otras (Bamber y Staritz, 2016). En el marco de un mercado agrícola globalizado, con CGV controladas por corporaciones multinacionales, el trabajo es puesto en tensión. Así, las CGV podrían ser una oportunidad de empleo de calidad para hombres y mujeres, o perpetuar condiciones laborales desfavorables para éstas, sostenidas en estereotipos de género (FAO, FIDA, OIT, 2010).

En ese sentido, en la fase industrial de las CGV se observa la tendencia a un modelo de gestión del trabajo y a la persistencia de estereotipos que mantienen a las mujeres más pobres en los empleos de menor calificación, peor remunerados y más inseguros. Las mujeres predominan en ciertos eslabones de la cadena, como en el procesamiento y el empaque, que suelen requerir mano de obra poco calificada. Mientras las mujeres son empleadas como temporeras para tareas manuales, de baja calificación y mal remuneradas, los hombres acceden a puestos permanentes, de mayor paga y mayor calificación. Y cuando ocurre una desaceleración económica, las mujeres tienden a ser las primeras en perder su empleo (FAO, FIDA, OIT, 2010). En síntesis,

7 Las CGV son arreglos de producción transnacionales cuya ventaja económica deriva de quebrar el proceso productivo en varios segmentos discretos y con formas específicas de organización. (Gereffi et al.; 1994)

la lógica de las CGV supone una reestructuración tecnológico-productiva, tanto en la incorporación de maquinaria y biotecnologías (semillas, fertilizantes, herbicidas), como en la innovación de las modalidades de organización del trabajo y gestión de la mano de obra. En cuanto a esto último, se destaca la modificación en las modalidades de contratación de la mano de obra, privilegiando los contratos tercerizados y zafrales, así como la tendencia a la contratación de mano de obra femenina. Este fenómeno de la “agricultura posfordista” (Lara Flores, 1995) no es novedoso y supone la combinación y convivencia de distintos mecanismos de gestión de la mano de obra, desde los modelos más tradicionales a los más innovadores. Gras y Hernández (2013) proponen los cambios en la organización y gestión de la mano de obra como uno de los pilares de los procesos de tecnificación de las empresas agropecuarias. El trabajo fragmentado “por abajo” y concentrado “por arriba”, da cuenta de un refinamiento en los mecanismos de gestión de los distintos componentes de las cadenas.

En el caso uruguayo, se constata el predominio de fuerza de trabajo femenina en la fase industrial de algunas CGV (López, Lovesio, Murguialday y Varela 1992; Lastarria-Cornhiel, 2008; Ipsen 2007 y 2010; Dominzain, 2003). Ejemplo de ello es la cadena citrícola, cuyas características en cuanto a la división sexual del trabajo son similares a las que se observa en la región. Así, en los empaques exportadores de cítricos de Uruguay y Argentina, la inserción de las mujeres en el empleo se acompaña por una división de tareas apoyada en estereotipos de género como la delicadeza o la precisión (Ipsen, 2010).

Frente a esta problemática, se propone estudiar a las asalariadas de las CGV, no como una especificidad en sí misma, sino a la luz de las relaciones sociales de las que forman parte: relaciones de clase, de género, entre campo y ciudad, etc. Así, la categoría “género” se intersecta con otras categorías (Migliaro, Mazariego, Rodríguez Lezica y Díaz Lozano, 2020). La precarización del empleo es un elemento constitutivo del mercado de trabajo en Uruguay y la feminización de la mano de obra en la fase agraria de estas cadenas, es parte integrante de este fenómeno (Cardeillac, Krapovickas, Rodríguez Lezica, Migliaro, & Carámbula, 2020; Cardeillac y Rodríguez Lezica, 2018; Rodríguez Lezica, 2020).

En este artículo, nos proponemos analizar las desigualdades de género en el acceso y remuneración laboral en la fase industrial de dos CGV uruguayas: la fruticultura y la lechería. Para eso realizaremos un reprocesamiento de la Encuesta Continua de Hogares (ECH), orientado a generar un número de casos suficiente de asalariados y asalariadas de las fases industriales de la lechería y la citricultura⁸. Una vez delimitadas estas poblaciones, se realizará primero un análisis descriptivo comparativo y luego un análisis de conglomerados.

La selección de estas dos cadenas se justifica por dos motivos: una característica que comparten, su alto grado de feminización relativa y un conjunto de diferencias que las distinguen. En cuanto a éstas últimas, destacamos las siguientes. Primero, la diferencia en la participación de

⁸ Dado que las muestras de las ECH son independientes año a año, resulta posible acumular casos de varios años para lograr un número de casos representativo cuando se trabaja sobre poblaciones muy específicas, como en este caso. En el caso de este trabajo, los datos se obtuvieron de las últimas tres que estaban disponibles: 2016, 2017 y 2018. No obstante, debe ser claro que es un análisis sincrónico: si bien los datos provienen de relevamientos en tres años distintos, a los efectos del análisis, se consideran como conformando una muestra de un único momento.

capitales/empresas nacionales o extranjeras en la composición interna de la cadena. En el caso de la lechería con participación mayoritaria de capitales nacionales, con una empresa central como CONAPROLE, mientras que en el citrus se va consolidando un proceso de ingreso mayoritario de capitales internacionales por compra o asociación con empresas de capitales nacionales. La segunda, se observa en relación al proceso industrial y el valor agregado de una u otra cadena. Mientras que en la lechería, la integración a la CGV se da mediante la venta de sub-productos, en la citricultura la integración a la CGV se da mayoritariamente luego de un proceso de packing del producto de la cosecha. La tercera, tiene que ver con el tipo de contrato predominante, en la fase agraria e industrial de ambas cadenas. Mientras que la lechería se caracteriza por las relaciones de tipo permanente, la citricultura lo hace por el trabajo zafra. La cuarta diferencia, hace referencia a la participación de las organizaciones sindicales en ambas cadenas. Mientras que en la lechería existen organizaciones sindicales según fase agraria, industrial y servicios, en la citricultura las organizaciones sindicales integran la perspectiva de la cadena fase agraria e industrial (packing) en las organizaciones sindicales.

Así pues, a partir de los hallazgos en las investigaciones en la fase agraria de la cadena citrícola (Cardeillac y Rodríguez Lezica, 2018; Migliaro et al, 2019; Rodríguez Lezica, 2020; Cardeillac et al, 2020), y a la luz de la literatura revisada sobre el tema en Uruguay y la región (Rodríguez Lezica et al, 2020; López et al, 1995; López et al, 1992; Dominzain, 2002; Ipsen; 2010; Ipsen 2007), proponemos como hipótesis que, a pesar de las diferencias que existen entre las dos cadenas analizadas, la precarización y feminización de la mano de obra se enlazarán con: (i) desigualdades estructurales que colocan a las mujeres en desventaja en relación con el mercado laboral formal y (ii) modalidades particulares de contrato y gestión del trabajo que permiten aprovechar fluidamente estas desigualdades para mantener bajo el coste salarial.

La hipótesis aquí propuesta surge de un abordaje feminista del tema y permite, a partir de los casos presentados y situados en la realidad del Uruguay, discutir una tendencia creciente a nivel regional: la precarización, tercerización y feminización de la mano de obra en ciertas fases del proceso de trabajo en las CGV.

El trabajo en CGV desde una mirada feminista

Las desigualdades de género en el trabajo asalariado agroindustrial no son evidentes y la epistemología feminista es el fundamento político, que posibilita la deconstrucción de los sesgos androcéntricos en la producción de conocimiento. La conexión entre “conocimiento” y “poder” ha sido uno de los hallazgos más fuertes del feminismo, dando cuenta de cómo la legitimación de las pretensiones de conocimiento está íntimamente ligada con redes de dominación y de exclusión (Maffia, 2007). “La epistemología feminista insistirá en heterogeneizar las grandes categorías de estratificación social (clase, raza, etnia, edad, género) a la vez que abrir nuevas perspectivas que permitan considerar aquello que ha quedado velado en la producción científica” (Rodríguez Lezica, Migliaro y Krapovickas, 2018, p. 6). Partiendo de esas bases, la economía feminista critica la invisibilización de las mujeres en los modelos explicativos económicos (Carrasco, 2014). Uno de los aportes medulares de la economía feminista refiere a la ampliación y complejización del concepto de trabajo y a las líneas de

análisis que a partir de esto se abren: la división sexual del trabajo (DST) y los mecanismos de segregación, la heterogenización del sujeto trabajador y la consideración de la relación orgánica entre trabajo productivo y reproductivo (Federici, 2010; Carrasco, 2014; Pérez Orozco, 2014).

La DST es una de las estrategias de control de los cuerpos más refinadas del patriarcado (Federici, 2010). Fundamentada en las funciones sexuales reproductivas, excede ampliamente esta área y se extiende a todos los órdenes de la vida social, estratificando y normalizando los roles de varones y mujeres. La división del mundo entre público y privado ancla la división sexual del trabajo y organiza la masculinización de la producción y la feminización de la reproducción (Lagarde, 1996). La estructuración social en pares binarios (objetivo/subjetivo, cuerpo/mente, racional/emocional, privado/público) funciona apelando al principio lógico del tercero excluido: es decir, algo “es” o “no es”, pero no puede ser ambas a la vez. Estos pares están sexualizados: si para determinada tarea laboral se requiere cualidades racionales, probablemente se piense en varones, y si se requiere aptitudes emocionales, probablemente en mujeres. A su vez, la sexualización se articula con la jerarquización patriarcal de modo tal que, volviendo al ejemplo, seguramente se considere una tarea más relevante (reconocida y mejor paga) si requiere de cualidades racionales (Maffía, 2016).

En el caso de la producción agropecuaria, la división entre las esferas productivas y reproductivas asigna la totalidad de las tareas reproductivas a las mujeres, incorporando veladamente su participación en tareas productivas (García Ramón; 1990). Esto genera un estereotipo de mujer fuerte y aguerrida, más fácilmente empleable en distintas tareas productivas agrícolas. No obstante, la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado no es lisa, sino que debe pasar por una serie de filtros: (i) el trabajo femenino tiende a concentrarse en tareas compatibles con la reproducción, (ii) el trabajo de las mujeres no debe “amenazar” el trabajo de los hombres, (iii) las actividades laborales femeninas suelen ser una extensión de las tareas domésticas y de cuidados, (iv) si se emplean en otro tipo de actividades, los contratos deberán ser no permanentes y en peores condiciones laborales (García Ramón, 1990). Estos filtros colocan a las trabajadoras en desventaja frente a la empresa, a sus compañeros y a los varones adultos de sus familias. Así, los estereotipos de género son construcciones sociales que, lejos de ser ingenuas o neutrales, juegan un papel central en la reproducción del capitalismo-patriarcal y en esa línea, la DST en la agroindustria es un mecanismo de gestión de la mano de obra:

Y es en esa jerarquía donde se expresa la desigualdad en las oportunidades que se brindan a las mujeres y a los hombres. Una desigualdad que se inicia en las formas de reclutamiento sigue con el tipo de tarea y de puestos que se les asigna, con las formas de pago, el horario de trabajo y la temporalidad del empleo (Lara Flores, 1995, p.8).

Otro de los aportes centrales de la economía feminista ha sido deconstruir el imaginario del sujeto trabajador (Pérez Orozco, 2014). Asumir que la clase trabajadora no se compone únicamente de varones, blancos, heterosexuales, es abrirse a comprender las implicaciones específicas que el mundo del trabajo tiene sobre las mujeres y disidencias sexuales racializadas. Preguntarse dónde están las mujeres en el proceso de trabajo (roles, modalidades contractuales) permite visibilizarlas a la vez que teorizar sobre la funcionalidad de este tipo de

estratificaciones. Y en relación con la remuneración salarial, señala la necesidad de trascender la mera comparación salarial entre mujeres y varones, atendiendo también a la distribución desigual por sexo en las pirámides jerárquicas (García Ramón; 1990). Así, aunque las diferencias salariales puedan no ser grandes al comparar trabajadores/as con "iguales tareas", las tareas difícilmente serán iguales.

Adicionalmente, la economía feminista ha mostrado que el concepto de trabajo atañe exclusivamente al trabajo remunerado, desestimando el importante peso del trabajo reproductivo en la dinámica de acumulación capitalista. Para superar esta omisión para nada ingenua, se propuso el concepto de circuito amplio de trabajo (Carrasco; 2014). El mismo permite considerar en igual orden de prioridad para reproducir la vida en general y la fuerza de trabajo en particular, al trabajo mercantil, al doméstico y al de cuidados. Al hacerlo, muestra la falacia de presumir igualdad de condiciones de trabajadores y trabajadoras en el mercado laboral. Las desigualdades salariales y laborales se expresan en relación con la resolución de las responsabilidades familiares. Las mujeres entran al trabajo mercantil, cargando con otros trabajos sobre sus espaldas y culminan la jornada laboral, teniendo que poner el cuerpo a otras jornadas de trabajo. La idea de doble jornada (trabajo productivo y trabajo reproductivo) y triple jornada (trabajo productivo, trabajo reproductivo y contención afectiva) es una realidad tangible y empíricamente constatable (Carrasco y Mayordomo, 1999).

Un último factor de regulación en las relaciones laborales, complementario a la diferenciación en las tareas, la remuneración y las responsabilidades reproductivas, es el endeudamiento. Dado que la remuneración salarial es estructuralmente insuficiente para cubrir los costos de reproducción de la vida, las trabajadoras se ven frecuentemente forzadas a endeudarse. Las autoras, enfatizan el carácter patriarcal de este tipo de endeudamiento, ya que lejos de ser una deuda onerosa, la misma se adquiere para costear necesidades básicas de reproducción del núcleo familiar, responsabilidad que recae mayoritariamente sobre las mujeres (Cavallero y Gago, 2019). Así, las endeudadas asalariadas de las CGV pierden autonomía a la hora de negociar remuneraciones y condiciones laborales precarias. Esta condición se agudiza cuando la deuda se contrajo con quien las contrata, un fenómeno extendido en los casos donde intervienen mecanismos de tercerización como son las figuras de los contratistas (Cardeillac et al, 2020).

A continuación, proponemos un abordaje metodológico posible para discutir la hipótesis propuesta desde un abordaje feminista.

Delimitación de la población y análisis de las desigualdades

Para estudiar el correlato empírico de lo discutido hasta ahora, analizamos datos sobre el trabajo en las fases industriales de la fruticultura y la lechería, incorporando algunas dimensiones destacadas por la economía feminista. El análisis se realizó, como fue adelantado un poco más arriba, sobre un conjunto de datos resultantes de empalmar las Encuestas Continuas de Hogares (ECH) de tres años⁹. Así, se conformó una base con los casos de 2016, 2017 y 2018, últimos disponibles, y luego se identificó el código de Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIU) correspondiente a la fase industrial de cada cadena¹⁰. Una vez delimitada la población que se vincula laboralmente con las cadenas de interés, se seleccionó únicamente a quienes lo hacen en relación de dependencia como asalariados/as para poder primero, describir esa población y segundo, avanzar en la conformación de grupos (clusters) que nos permitieran encontrar segmentaciones del mercado de trabajo que fueran de interés para la discusión que estamos encarando aquí.

La desigualdad de género en la fruticultura

La estrategia anterior nos permitió identificar un conjunto de asalariados y asalariadas que en el caso de la fruticultura se distribuyen como sigue:

Cuadro 1. Distribución de los/as asalariados/as de la fase industrial de la fruticultura por sexo y tipo de tareas (agrupadas por calificación)

	Sexo								
	Hombre			Mujer			Total		
	N	% Col	% Fila	N	% Col	% Fila	N	% Col	% Fila
Profesionales, técnicos/as, oficios	432	33,6%	48,2%	465	39,9%	51,8%	897	36,6%	100%
Operario de maquinaria	589	45,9%	75,0%	196	16,8%	25,0%	785	32,1%	100%
No calificados	263	20,5%	34,3%	504	43,3%	65,7%	767	31,3%	100%
Total	1.284	100%	52,4%	1.165	100%	47,6%	2.449	100%	100%

Fuente: elaboración propia en base a las ECH de 2016 a 2018.

En función de los resultados, se observa que hay una participación importante de mujeres,

9. Estas fuentes de datos son las únicas disponibles que permiten abordar el estudio de las variables de interés. A su vez y como se adelantó antes, dadas las características de las muestras (independientes por año) el procedimiento de empalmar bases de años sucesivos permite acumular un número de casos suficiente para lograr representatividad estadística.

10. En el caso de la fruticultura se seleccionó el código 1030: “Procesamiento y conservación de frutas y vegetales” y para el caso de la lechería el código 1050: “Elaboración de productos lácteos”. Adicionalmente, se procedió a seleccionar los casos correspondientes a “Asalariado/a privado/a”

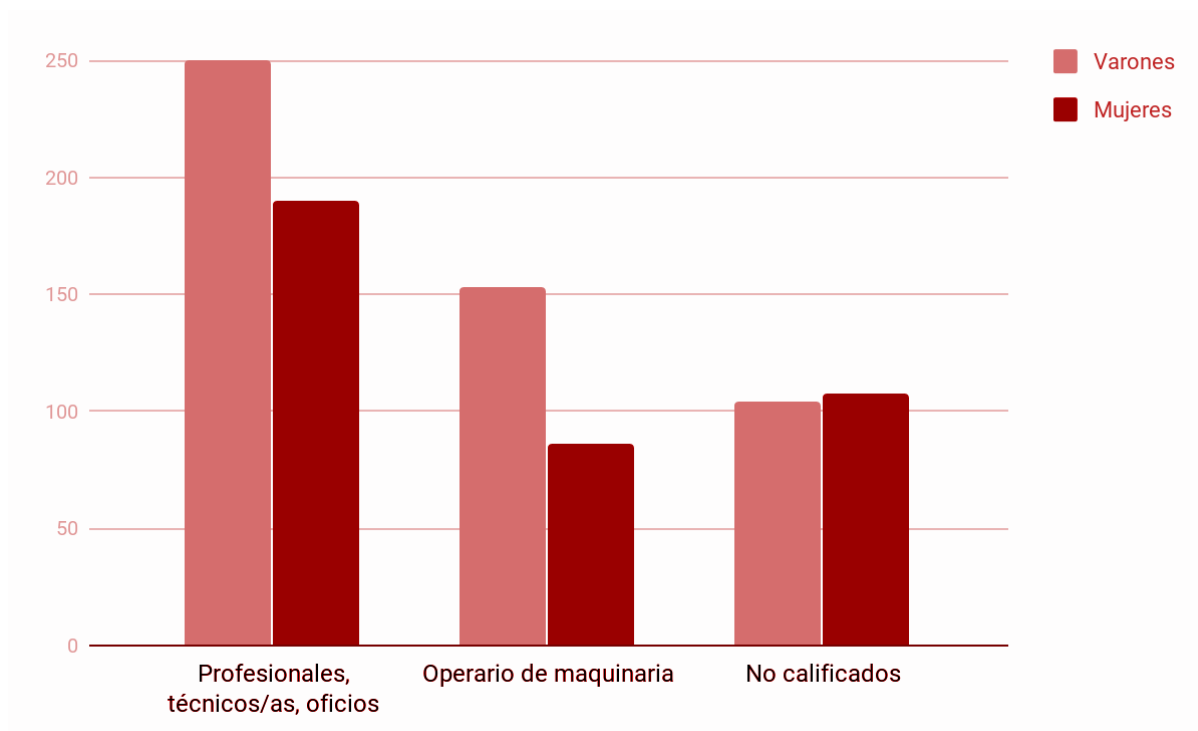
superior al 47%, porcentaje que está por encima del que se observa en el sector frutícola en su conjunto (27,4%). Luego, para analizar el tipo de tareas que realizan estos/as asalariados/as procedimos a agrupar las tareas del Listado Nacional de Denominaciones de Ocupaciones, según la estructura de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones del año 2008 (CIUO_08), en grandes grupos según el grado de calificación de las mismas. En términos generales se observa que el total de asalariadas y asalariados se distribuye de modo bastante proporcional en las tres grandes categorías, con un leve sesgo hacia el grupo de tareas “profesionales, técnicas, oficios, supervisores, artesanos y otros empleados calificados, etc.”.

Ahora bien, para comprender cómo opera la desigualdad de género dentro del trabajo asalariado de la fase industrial de la fruticultura, siguiendo lo que adelantamos en la discusión conceptual y retomando los antecedentes, resulta necesario explorar las distribuciones conjuntas por sexo y calificación de las tareas. Los resultados, muestran una clara sobrerrepresentación de mujeres entre los grupos de mayor y menor calificación. En ese sentido, resulta contundente la concentración de mujeres entre quienes se desempeñan como trabajadoras no calificadas. En esos puestos, las mujeres no solo tienen una participación relativa mayor, sino que en términos absolutos casi duplican a los varones. En contraposición, casi 50% de los asalariados del rubro se concentran en la categoría operario de maquinaria, y sólo 17% de las asalariadas.

No obstante, esta participación desigual de mujeres y varones en las diferentes tareas y posiciones dentro de la organización del trabajo (García Ramón; 1990) no agota los mecanismos generadores de la desigualdad. Otro mecanismo tiene que ver con las remuneraciones, es decir, con el valor hora del trabajo realizado. Los gráficos que siguen a continuación presentan eso:

Gráfico 1. Pago promedio por hora de trabajo de los/as asalariados/as de la fase industrial de la fruticultura por tipo de tareas (agrupadas por calificación), 2018-2017-2016.

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.



Fuente: elaboración propia en base a las ECH.

El gráfico anterior junto con el cuadro 1, muestran con claridad los mecanismos de discriminación por sexo que operan en el trabajo de la fase industrial de la fruticultura:

- Hay una concentración de la mano de obra femenina en las categorías de menor calificación: duplican a sus pares varones.
- En las categorías de mayor calificación, las mujeres reciben un salario por hora menor que sus pares varones.

Los datos anteriores resultan consistentes con el apartado conceptual: que las trabajadoras no calificadas reciban remuneraciones iguales por hora a los trabajadores no calificados no es evidencia de oportunidades iguales, dado que las mujeres tienden a tener probabilidades mayores de quedar en esas categorías de empleo. Al mismo tiempo, cuando acceden a posiciones de mayor jerarquía y calificación, perciben ingresos menores.

Por último, procedimos a realizar un análisis de conglomerados en 2 etapas¹¹, utilizando como variables:

1. Calificación de las tareas realizadas

11. El procedimiento de análisis de conglomerados en dos fases o bietápico o twostep, es una herramienta de exploración diseñada para descubrir las agrupaciones naturales de un conjunto de datos. Habilita a trabajar con variables métricas y no métricas y permite identificar de modo automático el número óptimo de clusters o conglomerados.

2. Informalidad (no aportar a la caja de jubilaciones o percibir aguinaldo)
3. Valor hora percibido por el trabajo realizado
4. Antigüedad en el puesto de trabajo

El análisis mencionado nos permitió construir cuatro conglomerados que dan cuenta de formas distintas de inserción en el trabajo formal, y nos permitirá contrastar la hipótesis que manejamos al inicio de este artículo.

En el cuadro 2, se presenta la distribución de las variables en función de los conglomerados generados, así como la distribución de otras dos variables, no usadas en el análisis por conglomerados: sexo y rol en el hogar. De este modo, será posible describir cuatro modos diferentes de inserción en el proceso de trabajo en la fase industrial de la fruticultura y analizar cómo cada uno de ellos se asocia a una distribución particular según sexo y rol en el hogar.

Cuadro 2. Distribución por sexo, rol en el hogar, tipo de tareas e informalidad.

		Número de clúster bietápico				
		1	2	3	4	Total
Cluster	% total	35.6%	10.7%	24.8%	29.0%	100.0 %
Sexo	Varones % Col	46.6%	51.3%	32.1%	77.3%	52.4%
	Varones % Re	31.6%	10.4%	15.2%	42.8%	100.0 %
	Mujeres % Col	53.4%	48.7%	67.9%	22.7%	47.6%
	Mujeres % Re	39.9%	10.9%	35.4%	13.8%	100.0 %
Rol en el hogar	Jefe/a	52.9%	23.0%	22.1%	55.5%	42.8%
	Cónyuge	35.1%	22.2%	48.6%	8.9%	29.5%
	Hijo/a u otro/a	11.9%	54.8%	29.3%	35.6%	27.7%
Tipo de tareas	Profesionales, técnicos/as, oficios	100.0 %	10.0%	0.0%	0.0%	36.6%
	Operario de maquinaria	0.0%	28.7%	0.0%	100.0 %	32.1%
	No calificados	0.0%	61.3%	100.0 %	0.0%	31.3%
Informalidad	Informales	0.0%	100.0 %	0.0%	0.0%	10.7%
	Formales	100.0 %	0.0%	100.0 %	100.0 %	89.3%

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.

Meses de antigüedad promedio	136.2 2	30.31	71.20	92.79	96.22
Valor hora promedio	224.6 5	98.73	105.5 4	139.3 5	156.9 8

Fuente: elaboración propia en base a las ECH.

El primer grupo capta un 35,6% del total y se compone de trabajadores que realizan tareas con mayores niveles de calificación. El 53,4% de quienes integran este grupo son mujeres y el 46,6% restante son hombres. En cuanto al rol en el hogar, la categoría más frecuente es “Jefe/a” (53%) seguido de “Cónyuge” (35%) y en cuanto a la informalidad, el 100% de los asalariados y asalariadas de este grupo son formales. Es el grupo con mayor antigüedad y mejor remuneración.

El segundo grupo es el más pequeño: 10,7% de la muestra analizada. El total de los casos corresponde a asalariados/as informales. La distribución por sexo de este grupo es equilibrada, aunque tiene un sesgo hacia las mujeres 48,7% de mujeres. El rol en el hogar predominante es el de “hijo/a u otro/a” y es con claridad el colectivo con menor remuneración y menor antigüedad.

El tercer conglomerado capta 24,8% del total. Se compone por un 100% de trabajadores formales, y también 100% realiza tareas no calificadas. En este grupo la participación de mujeres es mayoritaria nuevamente y llega al 68%. Es decir, más de 2 de cada 3 integrantes del conglomerado son mujeres. En cuanto al rol en el hogar, 48,6% son cónyuges y poco más de 29% hijos e hijas. Es el segundo grupo con menor antigüedad y menor remuneración.

El cuarto conglomerado capta 29% del total de casos y se compone en su totalidad, de operadores de distintos tipos de maquinarias o vehículos. Nuevamente, todos son trabajadores formales. Es con claridad el subgrupo más masculinizado: 77,3% son varones. En cuanto a rol en el hogar, 55,5% son “Jefes/as” y 35,6% “hijos/as u otros/as”. En términos de antigüedad y remuneración son el segundo subconjunto con mayores promedios.

El análisis realizado nos permite comprender que la inserción asalariada en la fase industrial de la fruticultura se puede concretar de modos bien distintos, en función de algunas pocas características del trabajo (antigüedad, calificación, remuneración y formalidad). Y el análisis de algunas otras características de la población nos permitió además ver que hay una asociación entre esas posiciones (más o menos ventajosas) y el sexo. Ahora bien, como ya habíamos notado antes, los mecanismos de discriminación por sexo en el proceso de trabajo son múltiples. Para estudiarlos, es necesario profundizar un poco más, apreciando cómo varían algunos de los resultados anteriores, por sexo.

Cuadro 3. Antigüedad, remuneración y edad promedio de varones y mujeres dentro de cada conglomerado.

		Número de clúster bietápico				
		1	2	3	4	Total
Varones	Antigüedad promedio	144.41	13.73	76.69	92.24	98.18

	Valor hora promedio	264.72	75.81	106.67	157.93	175.34
	Edad promedio	43	33	30	38	38
Mujeres	Antigüedad promedio	129.06	47.81	68.60	94.66	94.07
	Valor hora promedio	189.66	122.91	105.01	75.98	136.74
	Edad promedio	38	48	38	37	39

Fuente: elaboración propia en base a las ECH de 2016 a 2018.

El cuadro 5 completa el resumen de la forma en la que operan las desigualdades de género en el proceso de trabajo de la fruticultura. Así, en el conglomerado 1 (el subgrupo con la mejor inserción) se observa que las mujeres tienden a ser levemente más jóvenes que sus pares varones y a tener también un poco menos de antigüedad. No obstante, donde la diferencia es realmente notoria es en el valor hora que reciben por su trabajo: para igualar a sus pares varones deberían recibir 40% más remuneración por hora. Luego, en el conglomerado 4 (compuesto exclusivamente por operadores y operadoras de maquinaria), tanto la antigüedad como la edad promedio por sexo, son casi idénticas. Sin embargo, nuevamente se repite el patrón de discriminación en términos de remuneración: las mujeres deberían duplicar sus ingresos por hora para igualar a los varones. Por su parte, en el conglomerado 3 (con más presencia de mujeres y asalariados y asalariadas que realizan tareas no calificadas) destaca que la remuneración es casi idéntica entre varones y mujeres. A su vez, las mujeres tienen una antigüedad levemente inferior y sobre todo se evidencia que las asalariadas son más añosas que sus pares varones. El último clúster que analizaremos es el 2, que corresponde al subconjunto menos numeroso y más precarizado. Como vimos, lo que distingue a este subgrupo es que realiza mayoritariamente tareas no calificadas y sobre todo, que son asalariados y asalariadas con un alto grado de informalidad. Dentro de este subconjunto particularmente desfavorecido, también se observan diferencias por sexo. En concreto, las mujeres de este grupo ganan un 60% más que sus pares varones pero al mismo tiempo, tienen un promedio de edad cercano a los 50 años (contra los 33 años de los varones en este grupo) y declaran una antigüedad promedio en el trabajo de casi 4 años, mientras que los varones de este conglomerado apenas tienen 13 meses de antigüedad. En este sentido, es muy marcada la diferencia en el perfil de las mujeres y varones que son captadas para este subgrupo de asalariados y asalariadas, que constituye el de más extrema precarización que permite analizar esta fuente de datos.

La desigualdad de género en la lechería

A continuación, replicamos el análisis previo para el caso de la lechería.

Cuadro 4. Distribución de los/as asalariados/as de la fase industrial de la lechería por sexo y tipo de tareas (agrupadas por calificación)

	Sexo								
	Varones			Mujeres			Total		
	N	% Col	%Fil a	N	% Col	%Fil a	N	% Col	%Fil a
Directivos/as, profesionales	1.888	13.2%	71,0	770	14.3%	29,0	2.658	13.5%	100

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.

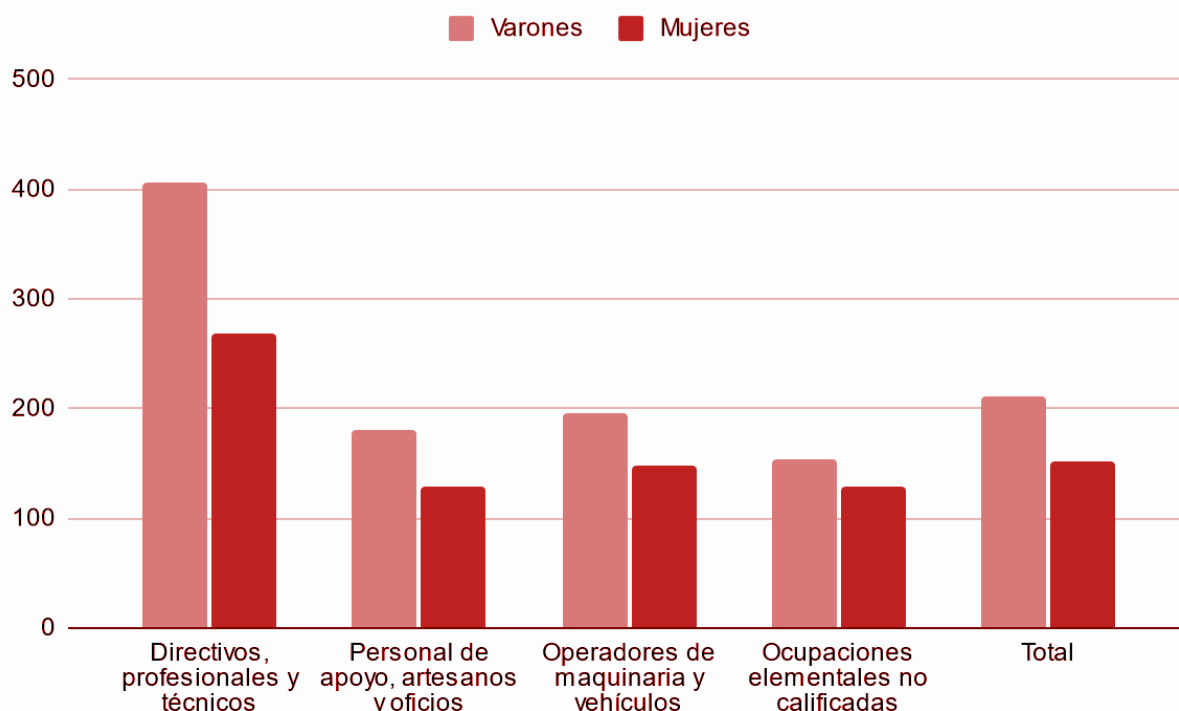
técnicos/as									
Personal de apoyo, artesanos/as y oficios	5.636	39.5%	68,1	2.643	49.0%	31,9	8.279	42.1%	100
Operadores/as de maquinaria y vehículos	4.610	32.3%	82,9	951	17.6%	17,1	5.561	28.3%	100
Ocupaciones elementales no calificadas	2.140	15.0%	67,5	1.030	19.1%	32,5	3.170	16.1%	100
Total	14.274	100.0%	72,6	5.394	100.0%	27,4	19.668	100.0%	100

Fuente: ECH 2018, 2017 y 2016

Del punto de vista de la distribución por sexo de asalariados y asalariadas, la fase industrial de la lechería está bastante más masculinizada que la de la fruticultura: solo 27,4% son mujeres. Ahora bien, en cuanto a la distribución por tipo de tareas, resulta necesario tener algunas distinciones adicionales a las que utilizamos en el caso de la fruticultura, ya que la heterogeneidad es mucho mayor y por tanto, utilizar una agrupación en sólo tres grandes grupos sería poco útil para el análisis. Los resultados presentados en el cuadro 4 nos muestran que la fase industrial de la lechería genera 13,5% de puestos que implican tareas muy calificadas y en el otro extremo, 16,1% de puestos a los que corresponden tareas elementales no calificadas. Entre esos dos extremos hay otros dos grandes grupos, uno agrupa las tareas realizadas por personal de apoyo, y que requieren un grado de calificación medio. Ese grupo es el mayoritario con 42,1% de casos, seguido por otro grupo también numeroso, de operadores y operadoras de maquinaria o vehículos, que concentra 28,3% de la población analizada. Así, el proceso de trabajo de la fase industrial de la lechería se presenta más complejo que el de la fruticultura, como cabría esperar.

Ahora bien, al abrir el tipo de tareas según calificación por sexo los resultados se ordenan siguiendo el mismo patrón encontrado en la fruticultura, aunque con una intensidad menor: hay una sobre representación de mujeres entre los grupos de mayor y menor calificación. De todos modos, debe destacarse que incluso en aquellas categorías en que la presencia de mujeres es mayor de lo que cabría esperar dada su participación en el total, su número representa a lo sumo la mitad del de los varones en la misma categoría. En el gráfico que sigue presentaremos información resumen del valor hora por sexo y tipo de tareas.

Gráfico 2. Pago promedio por hora de trabajo de la fase industrial de la lechería por tipo de tareas (agrupadas por calificación).



Fuente: elaboración propia en base a las ECH de 2016 a 2018.

La información del gráfico 2 y del cuadro 4, corrobora para el caso de la lechería unos patrones similares a los observados en la fruticultura. Si bien las desigualdades aparecen suavizadas en términos comparativos, las tendencias replican lo visto antes:

- Hay una concentración de mano de obra femenina en las categorías de menor calificación.
- En las categorías de mayor calificación donde también están sobrerrepresentadas, las diferencias de remuneración por hora trabajada son elevadas.

Vemos así una vez más, que tanto el lugar del proceso de trabajo en el que se insertan las mujeres, como la remuneración, son mecanismos repetidos de discriminación. Del mismo modo que con la fruticultura, para profundizar en el análisis de las especificidades y desigualdades de género en el proceso de trabajo de la fase industrial de la lechería, se procedió a realizar un análisis de conglomerados en 2 etapas, utilizando como variables:

1. Calificación de las tareas realizadas
2. Informalidad (no aportar a la caja de jubilaciones o percibir aguinaldo)
3. Valor hora percibido por el trabajo realizado
4. Antigüedad en el puesto de trabajo

Dicho análisis identificó 6 conglomerados, que dan cuenta de formas distintas de inserción en

el proceso de trabajo.

Cuadro 5. Distribución por cluster y dentro del cluster por sexo, rol en el hogar, tipo de tareas, informalidad, antigüedad y valor hora promedio

		Número de clúster bietápico						Total
		1	2	3	4	5	6	
Cluster	% del total de asalariadas/os	28,3%	15,8%	30,8%	9,6%	13,3%	2,1%	100%
Sexo (dentro)	Varones	82.9%	66.9%	66.2%	77.5%	72.0%	51.3%	72.6%
	Mujeres	17.1%	33.1%	33.8%	22.5%	28.0%	48.7%	27.4%
Sexo (entre)	Varones	32.3%	14.6%	28.1%	10.2%	13.2%	1.5%	100%
	Mujeres	17.6%	19.1%	38.0%	7.9%	13.6%	3.8%	100%
Rol en el hogar	Jefe/a	58.4%	46.1%	45.3%	62.1%	57.6%	22.0%	51.9%
	Cónyuge	19.4%	21.3%	17.1%	22.6%	31.9%	8.4%	20.7%
	Hijo/a u otro/a	22.2%	32.6%	37.6%	15.3%	10.5%	69.7%	27.4%
Tipo de tareas	Directivos, profesionales y técnicos	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	8.4%	13.5%
	Personal de apoyo, artesanos y oficios	0.0%	0.0%	100.0%	100%	0.0%	78.3%	42.1%
	Operadores de maquinaria y vehículos	100%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	28.3%
	Ocupaciones elementales no calificadas	0.0%	100%	0.0%	0.0%	0.0%	13.4%	16.1%
Informalidad	Informales	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	2.1%
	Formales	100%	100%	100%	100%	100%	0.0%	97.9%
Meses de antigüedad promedio		136.8	60.6	57.8	314.0	138.4	33.2	115.4
Valor hora promedio		187.9	147.1	149.9	223.9	370.8	65.0	194.9

Fuente: elaboración propia en base a las ECH de 2016 a 2018.

El primer conglomerado corresponde a 28,3% del total y concentra en su totalidad a operadores y operadoras de maquinaria y vehículos. En este subgrupo, los y las asalariadas son formales. Es además un grupo claramente masculinizado (83%), con bastante antigüedad (el tercero de los 6) y la tercera mejor paga por hora de trabajo. El rol predominante en el hogar, es el de “Jefe/a” seguido por el de “hijo/a u otro/a”. En síntesis, es un lugar del proceso de trabajo de muy frecuente acceso para los varones (casi uno de cada tres varones asalariados pertenece a este grupo), y al mismo tiempo, en el que participan muy pocas mujeres (apenas un 17% de las

asalariadas mujeres se encuentran aquí).

El segundo conglomerado acumula 15,8% del total y corresponde a ocupaciones elementales no calificadas. Se trata de un grupo donde 33,1% son mujeres (valor en general alto para el sector, y sólo superado por el conglomerado 3 y 6) y en el que el 100% de sus integrantes son formales. En cuanto a la antigüedad, es un grupo que está por debajo del promedio, así como también en términos de remuneración. Entre estos trabajadores y trabajadoras, el rol predominante en el hogar es nuevamente el de “Jefe/a”, seguido por el de “Hijo/a u otro/a”. Así, es claro que este segundo conglomerado delimita uno de los espacios de trabajo que más se asocia a las mujeres.

El tercer conglomerado acumula 30,8% adicional del total, y es nuevamente un grupo con importante presencia de mujeres: 33,8% son asalariadas. El grupo se compone en su totalidad de asalariados y asalariadas que desempeñan tareas como personal de apoyo, artesanos/as y oficios. Son un subconjunto que recibe niveles de remuneración nuevamente por debajo del promedio y son el segundo grupo con menor antigüedad. En cuanto al rol en el hogar, lo más frecuente es encontrar asalariados y asalariadas que se declaran “jefes/as” de hogar, y la siguiente categoría más mencionada es “Hijo/a u otro/a”. En términos de formalidad, 100% son formales. En síntesis, así como en el conglomerado 2, en este tercer conglomerado hay una participación mayor de mujeres. De hecho, 38% de las mujeres asalariadas de la fase industrial de la lechería se concentran aquí, mientras que solo el 28% de los varones asalariados lo hacen.

El conglomerado 4 es de los más pequeños, con solo 9,6% de los casos. Este grupo se integra en su totalidad por asalariados y asalariadas que realizan tareas como personal de apoyo, artesanos/as y oficios, al igual que el grupo 3. No obstante, en cuanto a su composición por sexo, es el segundo grupo más masculinizado (solo después del conglomerado 1). En términos de informalidad, 100% del total de este subconjunto están registrados, y en cuanto a la antigüedad, destaca por ser el subgrupo con mayor tiempo en el trabajo. En cuanto a la remuneración, por último, estamos frente al grupo de trabajadores que recibe la segunda mejor remuneración por hora de trabajo.

El conglomerado 5 es el único que capta una proporción similar de varones y mujeres (13%) y corresponde en un 100% a asalariados y asalariadas que se desempeñan en tareas directivas, profesionales y técnicas. Concentra 13,3% del total y está integrado sólo por trabajadores y trabajadoras formales y que tienen la segunda mayor antigüedad promedio y la mejor remuneración por hora de trabajo. Con relación al rol dentro del hogar, 32% de los asalariados y asalariadas de este grupo se declara Cónyuge.

Por último, el conglomerado 6 concentra a asalariados y asalariadas con la inserción más precaria: reciben la peor paga, tienen menor antigüedad y la totalidad de los y las asalariadas de este grupo son informales. Con 2,1% del total de casos, es el grupo más pequeño de los 6 construidos por el análisis. En cuanto al tipo de tareas que realizan trabajadores y trabajadoras, cuatro de cada cinco realizan tareas como Personal de apoyo, artesanos/as y oficios. En cuanto al rol dentro del hogar, el 70% de los asalariados y asalariadas de este grupo se declara Hijo/a.

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.

Por último, de acuerdo a la composición por sexo, es el grupo en el que la participación relativa de mujeres es mayor (48,7%). En ese sentido, mientras solo 1,5% de los varones se insertan en este lugar del proceso de trabajo, en el caso de las mujeres casi 4% encuentran en este espacio su destino laboral.

Cuadro 6. Antigüedad, remuneración y edad promedio de varones y mujeres dentro de cada conglomerado.

		Número de clúster bietápico						Total
		1	2	3	4	5	6	
Varones	Antigüedad promedio	150.69	69.14	63.38	321.06	156.26	56.37	130.99
	Valor hora promedio	196.15	156.45	161.50	241.69	406.70	70.07	211.22
	Edad promedio	40	34	36	51	44	35	39
Mujeres	Antigüedad promedio	69.66	43.46	46.76	289.64	92.56	8.74	74.10
	Valor hora promedio	147.92	128.11	127.06	162.64	278.57	59.74	151.84
	Edad promedio	37	38	31	48	37	24	35

Fuente: elaboración propia en base a las ECH de 2016 a 2018.

El cuadro 6 resume información sobre las diferencias por sexo al interior de los conglomerados. Los resultados para la fase industrial de la lechería corroboran la existencia de los mismos mecanismos de discriminación hacia las mujeres, encontrados en la fase industrial de la fruticultura: por un lado, aparecen sobre representadas en los conglomerados 2 y 3, que corresponden respectivamente, a un conjunto sin calificación y a otro con calificación media pero baja remuneración y antigüedad. Por otro lado, aquellas que logran integrarse a los conglomerados con mayores niveles de remuneración (4 y 5), reciben una remuneración por hora de trabajo muy inferior a la de sus pares varones. En este sentido, para alcanzar a los varones las asalariadas del conglomerado 5 deberían recibir un ingreso 46% superior al que reciben y las del conglomerado 4 deberían recibir un salario 48% mayor.

Síntesis de las desigualdades en las dos cadenas.

El análisis desarrollado corrobora que las experiencias de mujeres y varones en el mundo del trabajo de las fases industriales de la fruticultura y la lechería, son radicalmente distintas. Tanto en una cadena como en la otra, mujeres y varones se insertan en lugares diferentes de la organización de trabajo en términos de antigüedad, calificación, remuneración e informalidad. Sin embargo, tanto en una como en la otra, los lugares y tareas en los que predominan las mujeres distan de ser los más favorecidos. En ese sentido, mientras que los dos conglomerados que implican menores niveles de remuneración, formalidad y calificación de la fruticultura concentran al 46,3% de las mujeres que se emplean en ese sector, solo 25,2% de los varones se ocupan allí. En la lechería, por su parte, los tres conglomerados de asalariados y asalariadas menos favorecidos concentran 61% de las trabajadoras mujeres y solo 44,2% de los trabajadores varones. Adicionalmente, cuando las mujeres acceden a posiciones más calificadas, formales,

remuneradas y estables, tanto en la lechería como en la fruticultura se observa un patrón sistemático por el que perciben siempre remuneraciones menores que sus pares varones. Y, por último, aquellos espacios en los que participan las mujeres con más intensidad son espacios en los que hay un peso particularmente elevado de asalariados y asalariadas que declaran ocupar el lugar de cónyuge en su hogar. En ese sentido, entendemos que también hay alguna evidencia incipiente de esa continuidad entre los espacios del trabajo reproductivo, de cuidados y mercantil, así como de la articulación entre las posiciones ocupadas en uno y las características de la inserción en el otro.

Conclusiones y líneas de trabajo futuras

A lo largo de estas líneas discutimos aspectos que hacen a la división sexual del trabajo y a las desigualdades de género en el trabajo asalariado de la fase industrial de las Cadenas Globales de Valor de la fruticultura y la lechería en Uruguay. Para esto propusimos una articulación teórica que transversaliza una mirada feminista a la organización del trabajo en las CGV a partir de enfoques provenientes, principalmente de la economía feminista y nos centramos en la ampliación y complejización del trabajo como categoría. El análisis realizado sobre las características de la mano de obra de la fase industrial de los dos rubros nos ha permitido construir un conjunto de evidencia original y al mismo tiempo consistente con las principales claves de interpretación.

Consideramos que hemos logrado mostrar, al menos algunas de las muchas caras de la desigualdad de género, así como su aprovechamiento por parte de las empresas. Así, si bien el abordaje realizado aquí impone necesariamente limitaciones, es posible encontrar patrones y regularidades bastante claras y consistentes. Entre ellas, consideramos pertinente rescatar, por un lado, la desigual distribución por sexo entre los diferentes espacios de trabajo. Sistemáticamente, los conjuntos de trabajadores con las peores condiciones de calificación, formalidad y remuneración acumulan mayor proporción de mujeres que de varones. Esto confirma la hipótesis de que varones y mujeres participan de modo muy distinto en el proceso de trabajo y muestra una de las formas en las que la feminización y precarización se asocian en la fase industrial de dos CGV, como son la fruticultura y lechería.

Otro mecanismo recurrente, vinculado también al objetivo de bajar los costos del trabajo, es la diferencia en la remuneración a niveles de calificación más elevados. Así, si bien en los espacios más precarios y descalificados del proceso de trabajo la remuneración de varones y mujeres es casi idéntica (aunque no la participación por sexo), en el caso de los espacios menos precarizados y con mejores niveles de formalidad y calificación, se observa una creciente desigualdad en el valor hora recibido. En este sentido, cuando las mujeres participan en espacios menos precarizados (y en general más masculinizados) el mecanismo que opera es la brecha salarial: tanto en la fruticultura como en la lechería, observamos menores remuneraciones por hora promedio para las mujeres en relación con los varones, conforme la inserción en espacios más calificados y formales.

A su vez, y si bien la información es muy preliminar en este aspecto, resulta también un hallazgo interesante el hecho de que sistemáticamente, aquellos espacios en los que la participación de las mujeres es superior al promedio del rubro, sean espacios en los que el porcentaje de asalariados y asalariadas que declaran como rol en el hogar ser “cónyuges”, sea también siempre superior al promedio. En relación con este resultado, parece ser un indicio preliminar del modo en que la división sexual del trabajo se extiende y retroalimenta, entre los espacios del trabajo reproductivo y de cuidados y los espacios de trabajo productivo.

En suma, el ejercicio de discusión conceptual y análisis realizado, pretende ser una contribución a un enfoque sobre el trabajo en las CGV, más atento a los múltiples efectos de la desigualdad de género y la división sexual del trabajo. Y en particular, a una reflexión crítica respecto de cómo esos efectos y las vulnerabilidades que generan, son utilizados y potenciados por una lógica empresarial orientada a la generación de ganancias, centrada en abatir el costo de la mano de obra y en la sobreexplotación de trabajadoras y trabajadores.

Entendemos a su vez, que a partir de este análisis se abren interesantes líneas a profundizar en articulación con abordajes cualitativos. Por ejemplo, ¿cómo juega el hecho de que muchas veces el salario de las mujeres cumpla un rol de “complemento”, y cómo ese rol complementario habilita a su vez, desigualdades en términos de la remuneración que se acepta en el espacio del trabajo mercantil?

Por último, enfatizamos que el realizar este análisis en un contexto de crisis sanitaria, social y económica torna aún más pertinente el enfoque feminista. Es de suponer que esta coyuntura desfavorable impactará de manera más profunda sobre las mujeres asalariadas en la agroindustria. Y, en este sentido, este abordaje permitirá estudiar los mecanismos de adecuación a la crisis del sistema capitalista patriarcal en la agroindustria, donde es posible prever que el salario y las condiciones de trabajo serán una de las variables de ajuste principales. Esperemos también nos permita abordar y acompañar las resistencias.

Bibliografía

- ALCOBA, M. J; CARÁMBULA, M; CARDEILLAC, J; CÚCCARO, J.; CÚCCARO, S.; FAGÚNDEZ, R; TROCHE, S. (2019) Y las mujeres ¿dónde están? Guía para abordar desigualdades de género en los sindicatos rurales. Montevideo: Universidad de la República. Grupo IADR. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/29985/1/Y%20las%20mujers%20donde%20estan_2019.pdf
- BAMBER, P. & STARITZ, C. (2016) The Gender Dimensions of Global Value. Geneva: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD).

- Recuperado de: <http://www.fao.org/sustainable-food-value-chains/library/detalles/es/c/450077/>
- BEECHEY, V. & WHITELEGGE, E. (1986) *Women in Britain Today*. Stony Strafford:OpenUniversity Press. Liberation Serif
- CARÁMBULA, M.; FIGUEREDO, S.Y BIANCO, M. (2013) Resolviendo las necesidades del capital. Del intercambio laboral a la empresa de servicios agrícolas. *Revista de Ciencias Sociales* 26(32), 35-53. Recuperado de: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/6833>
- CARÁMBULA, M. (2015). Imágenes del campo uruguayo en-clave de metamorfosis: Cuando las bases estructurales se terminan quebrando. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(36), 17-36. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0797-55382015000100002&lng=es&tlng=es.
- CARÁMBULA, M., & OYHANTÇABAL, G. (2019). Proletarización del agro uruguayo a comienzos del siglo XXI: viejas y nuevas imágenes de un proceso histórico. *Revista Eutopia*, ISSN: 1390 5708, 161-180.
Recuperado de: <https://revistas.flacsoandes.edu.ec/eutopia/article/view/4107>
- CARDEILLAC, J., KRAPOVICKAS, J., RODRÍGUEZ LEZICA, L., MIGLIARO, A., Y CARÁMBULA, M. (2020). Flexibilización y feminización de la mano de obra en la fase agraria de la citricultura uruguaya. *Mundo Agrario*, vol. 21, n° 48, e152. ISSN 1515-5994. Recuperado de: <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/download/MAe152/13338?inline=1>
- CARDEILLAC, J., & JUNCAL, A. (2017). Estructura agraria y trabajo en un contexto de cambio: el caso de Uruguay. *Mundo Agrario*, 1-13. Recuperado de: <https://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/MAe072>
- CARRASCO, C. Y MAYORDOMO, M. (1999) Tiempos, trabajos y organización social. Reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En Carrasco (comp) *Mujeres y Economía*. (pp 125-171) Barcelona: Icaria
- CARRASCO, C. (2014) La economía feminista: ruptura teórica y propuesta política. En Carrasco (comp) *Con voz propia*. (pp 25-47) Madrid: La oveja roja
- CAVALLERO, L. Y GAGO, V. (2019) *Una lectura feminista de la deuda ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos!* Buenos Aires: Fundación Rosa Luxemburgo
- DOMINZAIN, S. (2003). Las mujeres trabajadoras del citrus en Uruguay: Sus condiciones de trabajo, sus derechos laborales y sindicales desde la perspectiva de género. *Revista Historia del Hombre* 1(16)
- ERREA, E.; PEYROU, J.; SECCO, J. Y SOUTO, G. (2011). *Transformaciones en el agro uruguayo: Nuevas instituciones y modelos de organización empresarial*. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay.
- FAO, FIDA y OIT, FAO, FIDA y OIT (2010) El desarrollo de las cadenas de valor agrícola ¿amenaza u oportunidad para el empleo femenino? En: *Género y Empleo rural*. Documento de orientación No 4, 1-4
- FEDERICI, S. (2010) *Calibán y la Bruja: Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires: Tinta Limón
- GARCÍA RAMÓN, M. D. (1990) La división sexual del trabajo y el enfoque de género en el estudio de la agricultura de los países desarrollados. *Revista Agricultura y Sociedad* 1(55). Departamento de Geografía. Universitat Autònoma de Barcelona

Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=82800>

GRAS, C. Y HERNÁNDEZ, V. (2013). *El agro como negocio. Producción, sociedad y territorios en la globalización*. Buenos Aires: Biblos.

GEREFFI, G., KORZENIEWICZ, M., & KORZENIEWICZ, R. (1994). Introduction: Global Commodity Chains. In G. K. Gereffi, *Commodity chains and global capitalism*. USA: Praeger Publishers.

HERRERO, Y; PASCUAL, M, Y GONZÁLEZ REYES, M. (2019) *La vida en el centro. Voces y relatos ecofeministas*. 2º edición. Madrid: Libros en Acción.

HOLLWEG, C. (2019) Global value chains and employment in developing economies. En *WTO, Global Value Chain Development Report. Technological Innovation, supply chain trade, and workers in a globalized world*.

Recuperado de: https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/gvc_dev_report_2019_e.pdf

IPSEN, A. (2010). Ni peras ni manzanas: la transición de género en los puestos de trabajo en los empaques de cítricos en Uruguay Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural. Brasil.

IPSEN, A. (2007). *Empleo Temporal, Condiciones Laborales y Género, Un estudio de caso de la agroexportación citrícola en Argentina y Uruguay*. Oxfam Chile.

LAGARDE, M. (1996) *Género y feminismo*. Desarrollo humano y democracia. Madrid: Horas y Horas

LARA FLORES, S. M. (1995). *Jornaleras, Temporeras y Bóias-Frias: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*. Caracas: Nueva Sociedad.

LASTARRIA-CORNHIEL, S. (2008). Feminización de la agricultura en América Latina y África. Tendencias y fuerzas impulsoras. *Debates y temas rurales (11)* Santiago de Chile: RIMISP

Recuperado de: https://www.rimisp.org/wp-content/files_mf/1366830040DTR_No.11_Lastarria.pdf

LÓPEZ, L.; LOVESIO, B.; MURGUIALDAY, C. Y VARELA, C. (1992) *Un mar de mujeres. Trabajadoras en la industria de la pesca*. Montevideo: Trilce.

MAFFÍA, D. (2007) *Epistemología feminista: La subversión semiótica de las mujeres en la ciencia*, Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, 12 (28), 63-98.

MAFFÍA, D. (2016) Contra las dicotomías: Feminismo y Epistemología crítica. En Korol, C (comp.) *Feminismos populares, pedagogías y políticas*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Chirimbote.

MIGLIARO, A; MAZARIEGO, D; RODRÍGUEZ LEZICA, L Y DÍAZ LOZANO, J. (2020). Interseccionalidades en el cuerpo-territorio. En Cruz Hernández, T.; Bayón, M. (Comp) *Cuerpos, Territorios y Feminismos Compilación latinoamericana de teorías, metodologías y prácticas políticas* (pp. 46-62). Quito: Abya Yala e IETTM.

MIGLIARO, A.; RODRÍGUEZ LEZICA, L.; KRAPOVICKAS, J.; CARDEILLAC, J. Y CARÁMBULA, M. (2019) Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales (4)7*, 1-21

Recuperado de: <https://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/496>

PÉREZ OROZCO, A. (2014) *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- PIÑEIRO, D. (2014). Asalto a la tierra: el capital financiero descubre el campo uruguayo. En Almeyra, G et al (comp) *Capitalismo: tierra y poder en América Latina (1982-2012) Argentina, Brasil, Chile, Paraguay, Uruguay*. (pp. 215-257) Buenos Aires: Continente
- PIÑEIRO, D. (2010). Concentración y extranjerización de la tierra en el Uruguay. En Manzanal, G y Neiman, G (comp) *Las agriculturas familiares del MERCOSUR. Trayectorias, amenazas y desafíos*. (153- 170) Buenos Aires: CICCUS.
- RODRÍGUEZ LEZICA, L.; KRAPOVICKAS, J.; MIGLIARO, A.; CARDEILLAC, J.; CARÁMBULA, M. (Coords.) (2020). *Asalariadas rurales en Latinoamérica. Abordajes teórico-metodológicos y estudios empíricos sobre procesos de organización y resistencia*. Montevideo: Universidad de la República. Grupo IADR. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/30005/1/Asalariadas%20rurales%20en%20AL_2020.pdf
- RODRÍGUEZ LEZICA, L. (2020). Precarias por excelencia: una mirada feminista de la precarización del trabajo rural en la citricultura uruguayana. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales* 5(9), 1-29. Recuperado de: <https://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/625>
- 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), 1-27. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/lat/article/view/424>
- WAINERMAN, C.H. Y BINSTOCK, G. (1992). El nacimiento de una ocupación femenina: la enfermería en Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, 32(126), pp. 271– 284.

ANEXOS

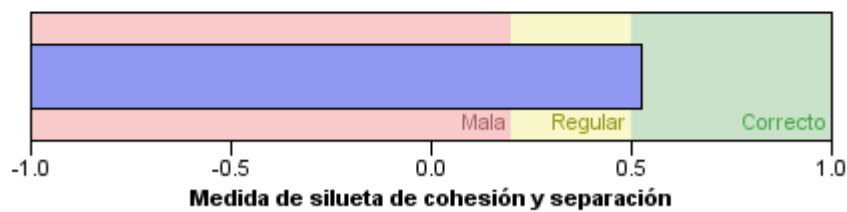
- 1- Ajuste del análisis de conglomerados bietápico de les asalariades de la fruticultura, años 2016 a 2018.

Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay.

Resumen del modelo

Algoritmo	Bietápico
Entradas	4
Clústeres	4

Calidad de clúster



2- Ajuste del análisis de conglomerados bietápico para les asalariades de la lechería, 2016 a 2018.

Resumen del modelo

Algoritmo	Bietápico
Entradas	4
Clústeres	6

Calidad de clúster

