

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Participación sindical de las mujeres:
el caso de FUECYS**

Marcela Udaquiola
Tutora: Alicia Brenes

2016

Agradecimientos

Gracias....

A Dios, quien me sostuvo en toda la carrera, por su amor y fidelidad.

A mi compañero de aventuras y de vida, Jonathan, por su apoyo incondicional en cada momento.

A mis abuelos, Ramón y Anatolia, por su educación en los buenos valores, sus cuidados y cariño. Están en mi corazón en todo momento.

A mi mamá Griselda, por su aliento, consejos, y amor absolutos.

A mis hermanas Romina, Estefanie y María y a mi hermano Miguelito por ser mi sostén siempre, por su cariño, abrazos, palabras de aliento cada día.

A mis sobrinos Lautaro, Daivid y Lauriano por llegar a mi vida y brindarme su amor y alegría siempre. Son mi tesoro.

A mis amigos y amigas, los que me brindó esta hermosa carrera. Hicieron más ameno este camino, muchas veces rocoso, en otros más llanos, pero siempre, en cada momento estuvieron presentes. Gracias por los mates compartidos, las horas de estudios en las salitas, biblioteca o en nuestras casas, por su tiempo y sus muestras de cariño.

A mis amigos de fierro, que me regaló Dios, los de la vida, gracias por enseñarme el verdadero valor de la amistad.

A Alicia por acompañarme en este proceso, no solo en el desarrollo de la monografía, sino también en el tiempo de práctica pre-profesional, por sus recomendaciones y su aliento a que siempre se puede dar un poco más, aplicado no solo a este proceso sino a la vida en general y profesional.

A la Federación Uruguaya del Comercio y Servicio, por abrirnos sus puertas durante los dos años de práctica pre-profesional y por estar siempre dispuestos a ayudarnos como estudiantes. Por permitirme realizar este trabajo de investigación no solo en su espacio de trabajo sino también en el XVI Congreso en 2015.

A cada una de las entrevistadas, dirigentes sindicales, quienes cada día trabajan para transformar el mundo sindical en un mundo más igualitario para hombres y mujeres. Por su vocación y pasión por luchar por un trabajo digno, un salario digno y en condiciones dignas para cada uno de los trabajadores y trabajadoras.

Y por último, pero no menos importante a Nacho Alareo por el dibujo visualizado al comienzo del trabajo, por tener la capacidad de expresar las ideas por medio del arte.

A todos ellos...Gracias.

ÍNDICE

	Página
Introducción.....	6
Fundamentación.....	7
Tema de Investigación.....	9
Problema de Investigación.....	9
Objetivo General.....	9
Objetivos Específicos.....	9
Propuesta metodológica.....	10
CATEGORÍAS TEORÍCAS	
Capítulo I: El mundo del trabajo	
1.1.Transformaciones del mundo del trabajo en el siglo XX.....	11
1.1.1. Modelo Taylorista-Fordista.....	13
1.1.2. Modelo de Acumulación Flexible.....	14
1.1.3. Auge del trabajo No clásico.....	15
1.2. El mundo del trabajo desde el siglo XX hasta la actualidad.....	17
Capítulo II: Participación laboral de las mujeres	
2.1. Incorporación femenina en el mercado de trabajo Europeo.....	19
2.2. Mujer y Trabajo: Estados Unidos y América Latina.....	21
2.3. Integración de las mujeres al mercado de trabajo uruguayo.....	22
2.4. El ámbito laboral y el ámbito doméstico para las mujeres.....	23
Capítulo III: Participación de las mujeres en el mundo sindical	
3.1. Comienzos de los Movimientos Feministas en Europa.....	26
3.2. América Latina y Uruguay: Participación de las mujeres en la acción colectiva.....	27
FUECYS.....	29
Capítulo IV: Análisis	
4.1. “Es la base de la igualdad, por eso estamos luchando”.....	31
4.2. “Yo lo llevo adentro a la lucha... Yo nací para ser militante sindical.”.....	32
4.3. “Muchas veces no podés militar, no es que no les interese, no pueden”.....	35
4.4. “Que puedan ser tan buenas dirigentes sindicales como los varones”.....	38

4.5. “En la realidad tenés que de 43 miembros en la dirección, tenés 7 mujeres”	39
4.6. “Las mujeres desaparecimos en este congreso, no quedo ni una”	41
4.7. “También es un reflejo de imagen y semejanza del PIT-CNT”	43
4.8. “En la militancia diaria yo creo que se le brinda oportunidades, en la toma de participación, no sé si tanto”	45
4.9. “Mejorando, no es como me gustaría, pero está mejor que el Congreso anterior”	47
4.10. “Pienso que se puede avanzar, depende de nosotras”	48
Reflexiones Finales	50
Bibliografía	53
Anexos	
Anexo 1. Estructura organizacional de la Federación Uruguaya del Comercio y Servicio (FUECYS)	59
Anexo 2. Análisis Descriptivo de los Formularios realizados en el XVI Congreso de la FUECYS	62
Anexo 3. Fecha técnica y entrevistas	65

INTRODUCCIÓN

Este trabajo abordará las transformaciones del mundo del trabajo y la incorporación de la mujer al sindicalismo uruguayo, analizando el caso de la Federación Uruguaya del Comercio y Servicio (FUECYS). Durante los años 2014 y 2015 desarrollamos nuestra práctica pre-profesional en el marco del Proyecto Integral “Sujetos Colectivos y Organización Popular”, y la siguiente investigación es una continuación de un trabajo comenzado en esos años de práctica pre-profesional.

Como marco conceptual de referencia se realizará un desarrollo histórico sobre los cambios en el mundo del trabajo hasta la actualidad, se examinará la evolución del rol de la mujer en la sociedad y su masiva incorporación al mercado laboral. Y por último, se estudiará el proceso de integración de la mujer en el mundo sindical, comenzando por los inicios de los Movimientos Feministas en Europa, su aparición en Estados Unidos y América Latina, y en último lugar un análisis sobre la adhesión de las mujeres en el sindicalismo uruguayo.

La investigación se enfoca, a partir de los objetivos planteados, en analizar las perspectivas de participación que tienen las mujeres que participan en los sindicatos y cuáles son aquellas motivaciones que hacen a esa participación. También se desarrollará una caracterización de los obstáculos que se le presentan a las sindicalistas para poder desarrollar una participación y en qué medida los roles de cuidados inciden en las actividades sindicales. Por otra parte, se considerará el papel de la FUECYS en este proceso de participación. Y por último, mediante el discurso de las entrevistadas se analizará el proceso de avance o retroceso de este proceso y cuál es su mirada con respecto al futuro sindical de las mujeres.

Al término del documento se plantean las reflexiones finales que dan cuenta del proceso de análisis.

FUNDAMENTACIÓN

El siguiente trabajo da cuenta de un proceso de investigación, expresado anteriormente, comenzada a finales del año 2014 enmarcada en la Federación Uruguaya del Comercio y Servicio (FUECYS). El mismo comenzó en base de una serie de cuestionamientos sobre la participación de las mujeres dentro de los diferentes espacios de la Federación.

Actualmente existe un interés en investigar sobre la incorporación de las mujeres en los diferentes espacios públicos, en donde la cuestión del género y las desigualdades de género son temas de agenda y en donde se han llevado adelante varios estudios sobre la integración de las mujeres a la política, al mercado de trabajo y a las diferentes profesiones, algunas de ellas masculinizadas en períodos históricos anteriores.

Esta investigación se centró en uno de los espacios públicos importantes para la ciudadanía por su presencia actual y su historia en nuestra sociedad, el sindicato. Se tomó como referencia la FUECYS.

La FUECYS nuclea sindicatos de los sectores comercio y servicios del país. A través de un estudio que presentó el Centro de Investigaciones Económicas (CINVE) en 2011 manifiesta que el sector comercio y servicio comparado con otros sectores de la economía tiene una gran relevancia en la economía nacional,

“De acuerdo a las últimas cifras anuales de Cuentas Nacionales (CCNN) publicadas por el Banco Central del Uruguay (BCU), durante el año 2010 el sector Comercio y Servicios generó un producto de 390 mil millones de pesos –monto cercano a los 20 mil millones de dólares-, lo que representa el 54% del PIB de toda la economía.” (Llambí, Cecilia y Rovira, Flavia, 2011, p.4)

Dado este crecimiento en el sector comercio y servicio, el crecimiento en la producción, la Federación aumentó en gran medida el número de afiliados. También entendemos que a partir del año 2005 con el primer gobierno de izquierda del Frente Amplio, es que identifican cambios sustantivos en cuanto a la participación y la organización sindical. En concreto, la convocatoria nuevamente a los Consejos de Salario a partir del 2005, se traduce en un aumento de la participación de los trabajadores en la vida sindical (Zubillaga, Ignacio, 2013).

Se visualiza que los sectores en donde hubo una incorporación masiva de mujeres en nuestro país fueron en los sectores de la salud, la educación, el comercio y los servicios. Al día de hoy

del total de los afiliados a la Federación, el 65% son mujeres¹. Según datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social encontramos que en el 2015, del total de los trabajadores que trabajan en el sector Comercio, el 44,2% son mujeres. Por otro lado, en el sector de alojamientos referidos a los servicios de hoteles y comidas, del total de los trabajadores que trabajan el 54% son mujeres. A su vez, en el sector de la Enseñanza, del total de trabajadores, el 76,5% son mujeres. Y por último encontramos que dentro del sector de los Servicios Sociales y relacionados con Salud el 77,4% de trabajadores que trabajan en este rubro son mujeres.² Comparado estos porcentajes, con el porcentaje de afiliadas a la Federación encontramos que los sectores Comercio y Servicios son altamente feminizados, por lo tanto se espera una mayor afiliación de las mujeres, ya que además de ser mayoría, como analizaremos en el transcurso de esta investigación, las desigualdades de género están muy marcadas en el ámbito laboral.

Como analizaremos en el transcurso de la investigación, las mujeres en un momento histórico dado comienzan a insertarse en el trabajo remunerado. En este mercado se comienzan a visualizar desigualdades de género tanto en las horas trabajadas como en el salario percibido y en la participación en los diferentes espacios.

En el espacio sindical esas diferencias de género están muy marcadas. Encontramos que en la estructura organizacional de la Federación, de las doce secretarías que integran el órgano directivo, solo una tiene a su cabeza una mujer. Cabe destacar en esta parte, que la situación anterior se dio hasta al año 2015, después del XVI Congreso de la Federación, esta situación cambió. En la siguiente investigación no se tomará en cuenta ese cambio, pero si se mencionará. Nuestro interés está en indagar por qué está ocurriendo esto, por qué en un sindicato altamente feminizado, su organización no está llevada adelante por mujeres.

Es así, que centramos este trabajo en el interés de conocer los obstáculos que tienen las mujeres para avanzar en responsabilidades sindicales, también indagamos sobre los obstáculos que se le presentan a la hora de participar y de qué forma inciden los roles de cuidados y familiares en su implicación.

¹ Dato brindado por el Secretario de Finanzas de la FUECYS

² http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a953fc28-d537-4312-9fe9-d76dbfc8ce9f&groupId=11515

El tema de esta investigación se refiere a la Participación sindical de las mujeres en FUECYS

Como problema de investigación se presenta ¿Cuáles son los factores que motivan a las mujeres a participar a nivel sindical en la FUECYS y cuáles son los mecanismos que obstaculizan dicha participación?

OBJETIVOS

Como Objetivo General nos planteamos analizar el papel que tiene la participación de las mujeres en el mundo sindical en la Federación Uruguaya de Empleados del Comercio y Servicios.

Como Objetivos Específicos presentamos los siguientes: caracterizar la participación de las mujeres en FUECYS; estudiar cuáles son las motivaciones que hacen a una participación activa de las mujeres en FUECYS; visualizar aquellos obstáculos que se le presentan a las mujeres para poder participar del sindicato; considerar de qué forma incide en la participación a nivel sindical las responsabilidades familiares y de cuidado en el rol de la mujer; analizar si existen estrategias implementadas dentro de la organización de FUECYS destinadas a fomentar la participación femenina en los diferentes sindicatos y secretarías e indagar de qué forma incide la experiencia previa en el movimiento sindical a la participación de la mujer en el sindicato.

PROPUESTA METODOLOGICA

Esta investigación es principalmente de corte cualitativo. Ruth Sautu expresa que “en la investigación cualitativa los datos se producen a partir de unas pocas ideas y conceptos teóricos básicos generales y sustantivos, apoyados en una consistente argumentación epistemológica, los cuales se van nutriendo a medida que la investigación avanza.” (Sautu, R, 2005, p.67).

La metodología que utilizamos contó, en primer lugar, con siete entrevistas semi estructuradas, cinco fueron a mujeres dirigentes sindicales con más de veinte años de experiencia sindical. El contacto de las entrevistadas fue dado por el Secretario de Finanzas de la Federación. Luego, mediante contacto telefónico se concretó el encuentro. La selección estuvo basada en la experiencia en el movimiento sindical y en la Federación de las entrevistadas. Se denomina entrevista semi estructurada cuando, según los aportes de Corbeta, “El investigador dispone de una serie de temas que debe trabajar a lo largo de la entrevista, pero puede decidir libremente sobre el orden de presentación de los diversos temas y el modo de formular la pregunta.” (Corbeta apud Karina Batthyány y Mariana Cabrera, 2011, p.90).

Estas entrevistas tuvieron como objetivo conocer sus comienzos sindicales e indagar acerca de la situación de la mujer actual en este espacio. Se consideran aportes sumamente enriquecedores, ya que hablaron desde su historia y desde su mirada. Otra de las entrevistas fue al secretario de Finanzas de la Federación, la misma contó con el objetivo conocer un pantallazo general de la FUECYS y por último realizamos una entrevista a Alma Espino, economista y gran estudiosa del tema participación de la mujer en el sindicato.

En segundo lugar, utilizamos la técnica de formularios cortos realizado a 63 mujeres que participaron del XVI Congreso de la FUECYS³. Considerando los aportes de Corbeta, exponemos que “Una encuesta por muestreo es un modo de obtener información preguntando a los individuos que son objeto de la investigación, que forman parte de una muestra representativa, mediante un procedimiento estandarizado de cuestionario, con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables” (Corbeta apud Karina Batthyány y Mariana Cabrera, 2011, p.86). Estos cuestionarios contaron con tres preguntas referidas a conocer los

³ El XVI Congreso de la Federación fue realizado el 30 de Noviembre y el 1 de Diciembre de 2015. El mismo fue convocado para elegir las y los nuevos dirigentes (Presidente y Secretario General) de la Mesa Directiva y los Secretarios de la misma.

diferentes sectores en los cuales trabajan, la participación de la mujer en el Congreso y su importancia en la toma de decisiones.

Cabe destacar que este trabajo de campo basado en las entrevistas y en la implementación de cuestionarios se realizó durante el año 2015.

CATEGORÍAS TEÓRICAS

CAPITULO I: El mundo del trabajo

Transformaciones del mundo del trabajo en el siglo XX

El concepto de trabajo ha cambiado históricamente. Mediante los aportes del autor Enrique De la Garza Toledo podemos entender que no hay una definición única y abstracta de lo que es el trabajo, sino que: “sus significaciones, son construcciones sociales que implican determinadas relaciones de poder y dominación, relaciones de fuerzas que pueden hacer variar los significados del concepto” (De la Garza Toledo, Enrique, 2011, p.14). A su vez entendemos que el trabajo posee diferentes características que de alguna manera se consideran que han permanecido de manera universal a través de los tiempos. Así lo define Dominique Mèda:

“El trabajo es el fundamento del orden social y determina ampliamente el lugar de los individuos en la sociedad. Es el principal medio de subsistencia y ocupa una parte esencial de la vida de los individuos. Trabajar es una norma, un hecho social total.” (Mèda, D. 2007, p.17)

En un primer momento se identifica una producción de tipo artesanal que predominó en Europa hasta comienzos del siglo XIX. Enrique De La Garza y Julio Cesar Neffa (2010) expresan que este período se identifica como etapa manufacturera en donde se llevaba adelante la producción de una gran variedad de mercancías poco sofisticadas por obreros de oficio para las clases de alto poder económico, las cuales eran las únicas que podían acceder a bienes de consumo durable.

A mediados del siglo XIX se comienza a vivenciar en Europa el período de la gran industria, siendo la principal característica la introducción de la máquina al proceso de producción. Aquí el obrero es sometido al ritmo de las máquinas. Karl Marx (1967) define el trabajo como:

"El trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. En este proceso, el hombre se enfrenta como un poder natural con la materia de la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y la mano, para de ese modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina." (Marx, K, 1967, p.216).

La diferencia entre el Hombre y otro animal radica desde su perspectiva en que el primero produce sus medios de vida, modificando y transformando la propia naturaleza; es en este proceso que el hombre satisface sus necesidades y a la vez crea otras necesidades y nuevos modos de satisfacerlas.

En este procedimiento de producción, Marx, señala que otro aspecto que el hombre se diferencia del animal, es la conciencia, el hombre posee la capacidad de definir el resultado que quiere obtener mediante el proceso de trabajo.

Gyorgy Lukács, al igual que Marx, manifiesta que la categoría central en la vida de los seres humanos es el trabajo, este denomina al trabajo como categoría ontológica del ser:

“Como formador de los valores de uso, como trabajo útil, el trabajo es por ello condición de existencia independientemente de todas las formas de sociedad del hombre, una necesidad natural para mediatizar el intercambio de materia entre el hombre y la naturaleza, y por lo tanto la vida del hombre.” (Marx apud Lukács, 2007, pp. 69-70).

Aquí se da un doble proceso de transformación, en primer lugar, el hombre se transforma a sí mismo, mediante el trabajo se produce una transformación de su estado animal a un estado de humanidad. Las condiciones reproductivas son totalmente diferentes a las naturalmente existentes antes de comenzar el proceso. Por eso se considera al trabajo como eje central de la actividad humana. En segundo lugar, los objetos naturales se transforman en objetos de trabajo.

Retomando a Marx y Lukács entendemos que el trabajo es un proceso que se desarrolla entre el hombre y la naturaleza, pero no es solo eso, sino que es un principio ontológico del ser social (Lukács, 2007). En este sentido, el trabajo se puede definir como el fundamento del ser social y la clave de la autonomía de los individuos, “gracias a mi trabajo, no solamente puedo obtener los medios para vivir, sino que mi trabajo, mi facultad de mejorar lo existente es el fundamento de mi capacidad a apropiármelo.” (Mèda, D. 2007, p.21).

1.1.1. Modelo Taylorista-Fordista

A fines del siglo XIX el mundo del trabajo sufre una gran transformación, que tiene como característica una nueva forma de organización y de trabajo. Alcanza su gran auge el modelo Taylorista-Fordista, que surge en Francia en los años 1920

“Una línea rígida de producción articulaba los diferentes trabajos, tejiendo vínculos entre las acciones individuales de las cuales se originaban las interrelaciones, pautando el ritmo y el tiempo necesario para la realización de las tareas.” (Antunes, R, 2005, p.23)

En este período la actividad del trabajo se sometía a una tarea mecánica y repetitiva. A su vez, de la misma manera que hubo un cambio en la forma de producción, también se evidenció una variación en la sociedad trabajadora, a la cual se refiere Marx como el proletariado. Se observa una nueva identidad y una nueva forma de conciencia de clase, ya dejando atrás ese obrero de fábrica artesanal y manufacturera emergiendo así este trabajador cuyo aspecto de socialización industrial está marcada por la masificación como lo describe Ricardo Antunes.

Este modelo según Hirata marcó significativamente la división sexual en el trabajo, ya que las mujeres dado su aprendizaje en el hogar fueron educadas para aceptar, obedecer y someterse, actitudes que beneficiaban en gran manera al Taylorismo.

“Las técnicas tayloristas, lejos de ser neutras, utilizan y refuerzan la división sexual existente dentro de la empresa como en la sociedad. Los métodos tayloristas, cuando se apoderan del rendimiento de la mano de obra femenina, se benefician con el aprendizaje de las muchachas en la destreza manual, en la minuciosidad, en la rapidez, esas cualidades que se adquieren primeramente dentro de la familia, pero que seguidamente se cultivan dentro de las mismas fábricas japonesas.” (Hirata, H y Kergoat, D. 1997, p.110)

Se puede identificar, en el caso de América Latina una industrialización tardía, presentada por Enrique De La Garza con diferencias importantes respecto a los países centrales de Europa y Estados Unidos. Dentro de esas diferencias identifica las políticas de sustitución de importaciones que los países latinoamericanos desarrollaron en ámbito de gobiernos fuertes, creadores de los Estados de bienestar que favorecieron el desarrollo industrial a través de grandes subsidios y créditos a las empresas favoreciendo al crecimiento de economías cerradas.

Podríamos expresar que esta etapa en América Latina estuvo conformada por la aplicación de principios en la organización del trabajo, pero no se universalizó el modelo de producción en masa y de consumo como se vivenció en los países de Europa.

“[...] la permanencia de formas taylorista-fordistas fue en parte por causas estructurales (abundante mano de obra barata y poco calificada, precario sistemas de relaciones

industriales, sindicatos debilitados o sometidos a las gerencias), pero también jugaron aspectos subjetivos (las concepciones de las gerencias acerca de cómo dirigirse a una empresa, de lo que es un trabajador en América Latina, de los gobiernos en cuanto al modo de desarrollo y de los sindicatos en cuanto a su papel en la producción). El establecimiento de nuevas configuraciones productivas en nuestra región implicó conflictos, resistencia, sometimientos, pasividad de los trabajadores, según el caso, y todo esto influyó especialmente en el carácter precario de las configuraciones dominantes.” (De La Garza, E. Neffa, J. 2010, p.42)

1.1.2. Modelo de Acumulación Flexible

A finales de los años sesenta y comienzos de los setenta este modelo comienza a dar señales de su agotamiento en Europa y comienza una crisis estructural en el mundo del trabajo.

“El boicot y la resistencia al trabajo despótico, taylorizado y fordizado, asumían modos diferenciados. Desde las formas individualizadas del ausentismo, de la fuga del trabajo, el *turnover*, de la búsqueda de condiciones de trabajo no-obrero, hasta las formas colectivas de acción con vistas a conquistar el poder sobre el proceso de trabajo, por medio de huelgas parciales, operaciones retardatarias (orientadas por el cuidado especial con que el maquinista disminuía el tiempo-ritmo de la producción), cuestionamientos a la división jerárquica del trabajo y al despotismo fabril emanados de los cuadros de gerencia, formación de consejos, propuestas de control autogestionarias, llegando inclusive a rechazar el control del capital y a plantear la defensa del control social de la producción y del poder obrero. (Antunes, R, 2005, p.29)

Ricardo Antunes manifiesta que esta crisis del en el mundo del trabajo comienza “Al no poder superar estas limitaciones, a pesar de su radicalidad, la acción de los trabajadores se debilitó y retrocedió, no siendo capaz de contraponerse hegemónicamente a la sociabilidad del capital” (Antunes, R, 2005, p.31). Es decir, las fuerzas del capital se reorganizaron y a su vez introdujeron nuevos problemas en el mundo del trabajo. Dado esto se comienza a iniciar una etapa de reducción de los niveles de productividad que llevó a un aumento del desempleo. Como consecuencia de esto se instaura una crisis estructural del capital que lleva a que este busque nuevos procesos de trabajo como alternativa a este modelo que se estaba agotando.

Es así que desde el Oriente emergió el modelo Toyotista o también denominado Modelo de Acumulación Flexible “como vía japonesa de expansión y consolidación del capitalismo monopolista industrial” (Antunes, R, 2005, p.40). Es una nueva forma de organización del trabajo que no solo trae alteraciones en el proceso de producción, sino que repercute directamente en la sociedad salarial. Entre ellas se analizan “aumento de la fragmentación en el seno de la clase trabajadora; precarización y tercerización de la fuerza humana que trabaja; destrucción del sindicalismo de clase y su conversión en un sindicalismo dócil, de asociación o incluso en un sindicalismo de empresa.” (Antunes, R, 2005, p.39). Mientras que el modelo

taylorista-fordista producía en masas, el modelo Toyotista producía de acuerdo a la demanda del producto, es decir producía cuando el producto estaba vendido.

Mientras que en Europa en este período inicia el proceso de crisis del modelo taylorista-fordistas y la aparición de esta nueva forma de organización del trabajo, esta etapa no llegó a América Latina, ya que esta fase constituyó para diferentes países latinoamericanos el quiebre de la democracia. Este período tiene como gran característica la pérdida de los derechos laborales.

Julio Neffa y Enrique De La Garza (2010) manifiestan que a comienzos de los años ochenta en América Latina se establecieron estructuraciones productivas semejantes al toyotismo precario, “tecnologías intermedias, mano de obra no calificada, nuevas formas de organización del trabajo, bajos salarios, poca seguridad en el empleo, alto desgaste de la mano de obra, culturas laborales instrumentalistas y gerenciales despólicas.” (De La Garza, E. Neffa, J. 2010, p.42)

1.1.3. Auge del trabajo no clásico

Este modelo se desarrolla junto a un proceso de reestructuración productiva en la década de 1980, la desindustrialización. Esta se caracteriza por disminuir la producción de bienes materiales y el crecimiento de bienes inmateriales.

“Lo “inmaterial” en la producción hace referencia a “aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto (...) En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del servicio” (De La Garza, 2011, p.15).

Consideramos importante esclarecer que éste modo de trabajo, denominado por Enrique de la Garza como trabajo no clásico en relación con el clásico trabajo prácticamente asociado al obrero fabril, no estaba anterior a su amplio reconocimiento en el S.XXI absolutamente ignorado en tanto se tenía presente la posibilidad de su existencia. Sin embargo el análisis que este “nuevo” trabajo en términos principalmente de producción inmaterial merecía un carácter secundario y marginal en tanto no correspondía al grueso de la ocupación de la sociedad de este contexto. “El ciclo del trabajo inmaterial es preconstituido por una fuerza de trabajo social y autónomo, capaz de organizar el propio trabajo y las propias relaciones con la empresa”

(Lazzarato, M, Negri, A, 2001, p.12). Esta nueva estructura de trabajo, se basa en relaciones interpersonales, entre el trabajador y el demandante y donde existe una participación directa del consumidor en el proceso de producción.

Cabe destacar en este período que el cambio más significativo fue la mayor incorporación de la mujer al mercado laboral. “Una serie de cambios de naturaleza económica, cultural y social, que tuvieron lugar especialmente a mediados del siglo XX en el ámbito internacional, abrió paso a la mayor participación laboral de las mujeres, quienes también ampliaron su presencia en el campo político y social” (Espino, A, 2011, p.90).

La Revolución Industrial que significó la sustitución del trabajo manual por máquinas impulsó el desarrollo del capitalismo. A partir de ese momento la división entre producción y reproducción social se vuelve más marcada y evidente.

Se constata que el crecimiento de los bienes denominados inmateriales se produce en las empresas productivas y de servicios.

“El trabajo inmaterial se encuentra en la fusión (es la interfaz) de esta nueva relación producción-consumo. Es el trabajo inmaterial el que activa y organiza la relación producción-consumo. La activación productiva, así como de la relación social con el consumidor, es materializada en y para el proceso de comunicación. Es el trabajo inmaterial que innova continuamente la forma y las condiciones de comunicación.” (Antunes, R, 2005: 117)

Dado estas transformaciones en el mundo del trabajo y las nuevas estructuraciones del mismo han surgido diferentes teorías referidas al “fin del trabajo” o “pérdida de su centralidad”, tomando al trabajo como lo expresaba la economía clásica como fuente de riqueza, donde existían aquellos que eran dueños de los medios de producción y aquellos que poseían la fuerza de trabajo. A mediados del siglo XIX nos encontramos con un cambio en la estructura del trabajo, ya que el mismo no era más el que constituía a la sociedad, sino el mercado. Desde estas corrientes de pensamiento el trabajo ya no es considerado como el eje central en el cual se organiza la vida social.

Enrique De la Garza Toledo comprende que si hay un elemento que caracteriza y modifica los anteriores conceptos de trabajo y los procesos de trabajo de fines del siglo XX, conocidos como posfordistas o toyotistas, “es la extensión de la producción inmaterial y de la transformación de los objetos simbólicos. Por producción material entendemos que es aquella que no existe separada de la propia actividad de producir, condensa las etapas tradicionales

de producción, circulación y consumo en un solo acto”. (De la Garza Toledo, 2011: p.13). Siguiendo con su pensamiento podemos afirmar que a comienzos de un nuevo siglo lo que caracteriza ampliamente tanto las transformaciones en los diferentes modos de trabajo como a los correspondientes procesos productivos es la amplitud en gran medida de la producción inmaterial hacia un despliegue en la producción, en algún sentido renovadora y hasta predominante en otros, de objetos de carácter netamente simbólicos.

1.2 El mundo del trabajo desde el siglo XX hasta la actualidad

La mayor característica de esta época es el incremento de la importancia de los trabajos no clásicos, el crecimiento de los servicios, a su vez aumenta el trabajo precario y aparecen nuevas calificaciones. El concepto que podría describir las características del mundo del trabajo en el siglo XXI, el cual se relaciona a las particularidades mencionadas anteriormente es Flexibilidad Laboral. Varios autores han profundizado en conceptualizar esta idea de la flexibilidad y como observaremos a continuación no hay una única definición que describa esta característica del mercado laboral desde el siglo XXI hasta hoy.

Sonia Yáñez expresa que los procesos de cambios que impactan las estructuras tradicionales del mundo del trabajo, entre ellos la flexibilización no son comparables cualitativamente a los cambios tecnológicos, económicos y de organización del trabajo de esta época (Yáñez, 1999).

Desde la década de los ochenta se observa, lo que con frecuencia se califica como erosión de la “relación laboral normal”, paradigma que hasta hoy es el referente para las políticas laborales y sociales. La tutela laboral y la protección social alcanzan cada vez a menos trabajadores. Crecen los grupos ocupacionales vinculados a las nuevas tecnologías y disminuyen los que eran típicos en las industrias tradicionales. Las bases económicas, sociales y culturales del sindicalismo tradicional -la empresa, el trabajo asalariado, manual, pesado y masculino- se desvanecen, y este pasa por una profunda crisis de adaptación. (Ensignia, J y Yáñez, S. 1999, pp.31-32)

Las estructuras del mundo del trabajo propias del período industrial sufren una fractura. Según Enrique de la Garza (2011), debe considerarse que varias de las modalidades de flexibilización vinculadas a la tercerización, la intensificación del trabajo, el salario por desempeño, la extensión de la jornada laboral (no pago de horas extras), etc., se ubicaron desde su inicio en sectores en los que las mujeres se hallan sobrerrepresentadas (comercio y servicio).

Helena Hirata manifiesta que la flexibilidad del empleo tiene como características primordiales el trabajo temporal, nueva modalidad de contrato por tiempo determinado, a plazo fijo y los nuevos procesos de tercerización que desarrollan el modelo de trabajo parcial.

La flexibilidad apareció a comienzo de los años ochenta como una noción altamente polisémica: al principio, como referencia de los cambios en la organización del trabajo y la producción (la fábrica flexible); luego, como referencia del mercado del trabajo (flexibilidad del empleo) y, finalmente, como tiempo de trabajo (trabajo de medio tiempo, de tiempo parcial, anualización del tiempo de trabajo o trabajo por horas, política de reducción de las horas trabajadas). (Ensignia, J y Yáñez, S. 1999, p.41)

Por otro lado, Jacob Carlos Lima presenta que,

“la flexibilidad se construye en el nuevo paradigma productivo, en contraposición al modelo taylorista fordista dominante hasta la década de los 70: flexibilidad productiva presente en la sustitución de la automatización de base electromecánica por la base microelectrónica, aumentando la rapidez de los cambios en la producción en términos de volumen y productos.” (Ensignia, J y Yáñez, S. 1999, p.42)

Dentro de esta nueva denominación de los procesos del trabajo caracterizados por desarrollar fases de flexibilidad laboral aparece un nuevo actor, el cliente. El mismo pasará a ser parte activa del proceso de producción. Dependerá de la satisfacción del cliente la calidad del servicio.

Debemos considerar que varias de las peculiaridades de flexibilización relacionadas a la tercerización, el incremento del trabajo, el salario por cumplimiento y desempeño, la prolongación de la jornada laboral y en muchos casos no pago de las horas extras son particularidades que se ubican en sectores de comercio y servicio.

Dado lo anteriormente planteado, y haciendo referencia a lo que se refería Marx cuando manifestaba la situación de un obrero que trabajaba en un ámbito insalubre, por un salario muy bajo que alcanzaba apenas para su subsistencia, y observando la actual realidad del trabajador del comercio y servicio que también trabaja largas horas, en condiciones muy precarias y por un salario mínimo, encontramos que no son tan diferentes los procesos crecientes de pauperización de una época a otra. Ricardo Antunes denomina a esta clase trabajadora de hoy, involucrando a todos los asalariados como la “clase que vive del trabajo”

“yo diría, entonces, para comenzar a hacer un bosquejo de esta problemática, que el proletariado o la clase trabajadora hoy (lo que denominamos como clase-que-vive-del-trabajo) comprende a la totalidad de los asalariados, hombres y mujeres que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que están desposeídos de los medios de producción” (Antunes, R. 2005, p.190)

La caída del salario real, el aumento del empleo informal y el aumento del desempleo y del subempleo profundizaron este proceso de flexibilidad laboral.

CAPÍTULO II: Participación laboral de las mujeres

Siguiendo con el análisis del capítulo anterior, vemos que uno de los cambios más significativos del siglo XX en materia laboral es la incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo.

“Si originalmente las diferencias biológicas entre hombres y mujeres ubicaron a las última en la esfera de la reproducción social debido a su papel insustituible de la procreación y primera crianza, paulatinamente y sin que ello tuviera un determinante biológico, se le fueron agregando un conjunto de tareas asociadas a la reproducción de la fuerza de trabajo, como la preparación de alimentos, higiene, administración y organización del hogar e inclusive el ocuparse de los familiares enfermos o ancianos.” (Méndez, E, 1989, p.8)

La incorporación femenina al mercado laboral significa poder relacionar mundo productivo y mundo reproductivo, en el sentido de que participan y sobre todo que se sienten pertenecientes a ambos mundos a la vez.

2.1. Incorporación femenina en el mercado de trabajo Europeo

Silvia Federici haciendo referencia al movimiento de mujeres en Europa identifica dos tipos de feministas, las radicales y las socialistas. Las feministas radicales daban cuenta de la discriminación sexual y el dominio del patriarcado, y las feministas socialistas “reconocían, en cambio, que la historia de las mujeres no puede separarse de la historia de los sistemas específicos de explotación y otorgaban prioridad, en su análisis, a las mujeres consideradas en tanto trabajadoras en la sociedad capitalista” (Federici, S. 2010, p.15). Estos movimientos de mujeres se agruparon en un principio para hacer notar la posición social de las mujeres en la sociedad capitalista y los cambios en la producción de la fuerza de trabajo al incorporarse las mismas al mundo productivo. Esta autora identifica tres fenómenos que surgen con la integración femenina al mundo capitalista. En primer lugar, “el desarrollo de una nueva división sexual del trabajo que somete el trabajo femenino y la función reproductiva de las mujeres a la reproducción de la fuerza de trabajo”; en segundo lugar, “la construcción de un nuevo orden patriarcal, basado en la exclusión de las mujeres del trabajo asalariado y su subordinación a los hombres”; y en tercer y último lugar, “la mecanización del cuerpo proletario y su transformación, en el caso de las mujeres, en una máquina de producción de nuevos trabajadores” (Federicci, S. 2010, p.23).

A medida que el sector industrial crecía aumentaba el número de obreras. Aparecieron los llamados “ghettos” femeninos, los mismos se agrupaban en fábricas de vestimentas, industrias eléctricas y electrónicas e industrias textiles. “Perduraba la segregación de los puestos de trabajo (había fábricas de mujeres, talleres de mujeres, puestos de trabajos femeninos), la calificación seguía siendo baja y la separación varones/mujeres iba en aumento.” (Hirata, H. 1997, p.139). La mayor parte de las mujeres trabajaban con restricción horaria y eran supervisadas y controladas.

Esta integración al mercado de trabajo y la suma de proporciones con las responsabilidades familiares trajo grandes cambios en la vida de las familias y la incorporación del trabajo no remunerado. Esta integración se debe a diferentes factores como las mejoras educativas de las mujeres, la disminución del número de hijos en edad reproductiva, el descenso de los casamientos legales, el aumento de divorcios y un fenómeno que se ha percibido en las últimas décadas, el aumento de hogares con jefaturas femeninas, que según aportes de Mariela Carla Morandi (2012) ha puesto en interrogante la estructura tradicional de la familia nuclear. “La división sexual de roles que históricamente la sociedad salarial, asignó a varones y mujeres, según la cual ellos se insertan en el mercado de empleo formal a tiempo completo mientras que ellas se ocupan del cuidado de niñas y niños y el mantenimiento de los espacios domésticos, ha sufrido modificaciones.” (Morandi, M. 2012, p.66).

El aumento de los niveles educativos de las mujeres no solo la habilitó para enfrentar las exigencias del mercado laboral, sino que además le permitió tener otra mirada acerca de sus vidas, de permitirse otras alternativas y ampliar sus horizontes de posibilidades.

Las mujeres no dejaron de llevar adelante las tareas de cuidado, sino que tuvieron que incorporar el trabajo remunerado. De esta forma tuvieron que conjugar estos dos trabajos, el de dentro del hogar y el de afuera del mismo. “El concepto de cuidado surge para representar el trabajo de reproducción, englobando también la parte más afectiva y relacional de estas actividades” (Batthyány, K. 2015, p.90). Lo particular del trabajo de cuidado es que está basado en lo relacional, ya sea dentro del contexto familiar como fuera del mismo. En el entorno familiar el cuidado es de carácter obligatorio pero es vivenciado como desinteresado, es decir, la persona que es responsable de los cuidados, en su mayoría, las mujeres, no perciben una paga económica por hacerlo.

Un enfoque desde esta perspectiva de división sexual del trabajo, introduce una comparación entre hombres y mujeres. Dentro del ámbito trabajo, se observa el desarrollo de las actividades de la mujer en el ambiente doméstico, identificando sus funciones como reproductivas, en cambio, las funciones de los hombres se relacionaban más a lo productivo. Pero, a partir de que la mujer comienza a participar de forma activa en la economía, lo ha hecho de forma intensa, pero no en igualdad de condiciones junto con los hombres.

“Para mí entender hablar en términos de división sexual del trabajo es mucho más: es articular esta descripción de lo real con una reflexión sobre los procesos por los cuales la sociedad utiliza esta diferenciación para jerarquizar las actividades: la división sexual del trabajo está en el centro del poder que los varones ejercen sobre las mujeres.” (Hirata, H. 1997, p.32)

Si analizamos la división sexual del trabajo debemos analizarla desde un punto de relaciones sociales, entendiendo que la relación social no se tomará como una simple conexión social, sino que esa relación será desigual atravesando todo el campo social.

2.2. Mujer y trabajo: Estados Unidos y América Latina

Encontramos que al igual que en Europa, la mujer tuvo un rol importante en el crecimiento de la economía de los Estados Unidos, ya que se incorporó de forma masiva y significativa a la fuerza de trabajo. “En Estados Unidos la fuerza de trabajo femenina creció en 20 millones entre 1960 y 1980 (sólo en el decenio de 1970 creció en 12 millones). En total, la participación de mujeres en la fuerza de trabajo aumentó de 32% en 1947 a 39% en 1965 y a 51% en 1980” (Bustillo. I, Barrett, N. 1993, p.103). Las autoras interpretan que el paso de las mujeres del trabajo doméstico no remunerado al trabajo asalariado incrementó la eficiencia de la economía estadounidense.

Considerando el contexto de América Latina, encontramos que hubo una transformación en la estructura del empleo, incorporando el trabajo de la mujer al sector terciario. A su vez acompaña el crecimiento de las empresas terciarizadas en la economía latinoamericana.

“En el Cono Sur, así como en el resto de América Latina, se ha producido una importante recomposición de la estructura sectorial del empleo, que muestra evidentes dimensiones de género y está influyendo en el perfil ocupacional de los distintos sectores y ramas de actividad. Las mujeres están muy fuerte y crecientemente concentradas en el sector terciario (más del 85% de la PEA femenina). El proceso de la tercerización de la economía ha sido más acentuado entre ellas, alcanzando a la casi totalidad de nuevos puestos de

trabajo generados para las mujeres en la década de los noventa (OIT, 1999)” (Valenzuela, M.E. 1999, p.20)

La participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo propone la presencia de cambios que se extienden más allá del universo laboral, los mismos tienen que ver con nuevos arreglos familiares y acuerdos en las relaciones de género, vinculado al

“aumento de la presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, las altas tasas de desempleo masculino, los cambios tecnológicos y productivos y mayor el peso relativo de actividades económicas que amplían los puestos ocupados por mujeres, la ocupación de las mujeres en actividades que tradicionalmente habían sido masculinas, la relativización del papel de los hombres como proveedores, etc.” (Ensignia, J y Yañez, S. 1999, p.53)

2.3. Integración de la mujer al mercado de trabajo uruguayo

Centrándonos en la realidad uruguaya, observamos que desde mediados de la década del 70, las mujeres han tomado la decisión de forma masiva de buscar un trabajo remunerado. Comparado a otros países latinoamericanos, la participación de la mujer en el mercado de trabajo siempre presentó tasas significativamente altas (Filgueira, N, 1993). Es así que logran acceder al mercado de trabajo, pero tal vez no como esperaban.

“La problemática referente al trabajo femenino “fuera del hogar” en Uruguay, puede resumirse esquemáticamente en tres aspectos: existe una gran cantidad de mujeres buscando trabajo sin poder encontrarlo; cuando lo encuentran perciben salarios reducidos; complementariamente se les plantean conflictos entre su trabajo fuera del hogar y su rol tradicional dentro del mismo.” (Méndez, E: 1989:15)

Una vez que la mujer uruguaya logra incorporarse al mercado de empleo, sigue haciéndolo a lo largo del tiempo y hasta la actualidad. A su vez, esta continuidad está relacionada con diferentes hechos que marcaron el proceso político y social. Nea Filgueira (1993) plantea que la persistencia de la mujer en el mundo del trabajo se da por

“Bajo crecimiento poblacional; alta movilidad social ascendente; población de aluvión conformada fundamentalmente por inmigrantes europeos; alta exposición a la educación formal y a modelos occidentales “modernos”; importante proporción de sectores medios; alta demanda de mano de obra por parte del Estado; una organización de la producción rural que determinó la constante pérdida de población en esas zonas geográficas - especialmente femenina- y una mayor presencia de las mujeres adultas en las áreas urbanas.” (Filgueira, N. 1993, p.260)

Rosario Aguirre sostiene que la transformación de las mujeres uruguayas en la población económicamente activa ha demostrado un crecimiento considerable y continuado a través del tiempo. “El país entra en la década de los 90 con una proporción femenina dentro de la población activa total que supera el 30%. Entre 1950 y 1990 -según estimaciones de CELADE- el total de mujeres incorporadas a la fuerza de trabajo aumentó un 95% mientras que los hombres en ese período incrementaron su participación un 27%.” (Aguirre, R. 1993, p.82). Esta autora atribuye este desarrollo sólido a la temprana urbanización que vivenció Uruguay, al bajo nivel de analfabetismo y el alto porcentaje de escolaridad.

Acompañando el proceso que experimenta América Latina, las mujeres uruguayas se insertan en mayor medida en los sectores de servicios. Si bien esta incorporación al mercado de trabajo uruguayo ha crecido, según datos de las Estadísticas de Género de 2015, realizado por Inmujeres, el Ministerio de Desarrollo Social y el Fondo de Población de las Naciones Unidas, todavía persisten las desigualdades de género en el mundo del trabajo uruguayo. Este trabajo pone en evidencia que casi cuatro de cada diez mujeres, esto significa el 37,77%, trabajan en las ramas denominadas “feminizadas”, haciendo referencia a aquellas ramas que tienen un mayor nivel de incorporación de mujeres que de hombres, las mismas son: la enseñanza, los servicios sociales y de salud y los trabajos domésticos.⁴

El sector de los cuidados, siguiendo con los puntos de las Estadísticas de Género de 2015, es el sector que emplea en forma remunerada al 3,7% de las personas ocupadas. A su vez, de las personas ocupadas en el sector de cuidados el 95,4% se componen por mujeres. Este sector es muy vulnerable en términos de condiciones de trabajo, salario y seguridad social.⁵

2.4. El ámbito laboral y el ámbito doméstico para las mujeres

En 2015, mediante la base de datos de la Encuesta Continua de Hogares de 2013 Inmujeres (Instituto Nacional de la Mujer) con la colaboración del Instituto Nacional de Estadística y la Facultad de Ciencias Sociales realizan un trabajo de Uso del Tiempo y Trabajo No Remunerado de las mujeres uruguayas expresando que en el último periodo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo fue de forma masiva.

⁴<http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/63941/1/estadisticas-de-genero-2015.pdf>

⁵ Idem

“En las últimas décadas, las mujeres se han incorporado masivamente al mercado de trabajo, al mismo tiempo que continúan manifestando su dedicación al trabajo doméstico y de cuidados. Se cuestiona así la división tajante entre ámbito reproductivo y productivo. El cambio más importante, por su magnitud y sus consecuencias, es sin duda el aumento de la tasa de actividad femenina, que en Uruguay pasó del 41% en 1986 al 54% en 2013. También aumentó la matrícula universitaria de las mujeres, quienes en el caso uruguayo representaban alrededor del 40% en 1970, aumentando al 64% según datos del Censo Universitario de 2012 (UDELAR 2013).” (Batthyány, K. 2015, p.141)

La tasa de Actividad de las mujeres aumenta. En el caso de los hombres, las tasas también aumentan, pero en una menor medida. Los datos ponen en evidencia que las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, pero las diferencias entre los varones y las mismas siguen siendo importantes en el mercado. Aun así, el desempleo femenino siempre es mayor al desempleo masculino.

Natalia Genta y Valentina Perrotta (2015) analizan el caso de las mujeres “breadwinners” haciendo referencia al concepto de sostén de familia, ó persona que gana mediante el trabajo el dinero para mantener a su familia. Estas autoras consideran el caso de estas mujeres y se cuestionan quienes asumen el trabajo no remunerado, haciendo referencia a ese trabajo que se realiza en el seno del hogar, que está destinado a los quehaceres del mismo y a las actividades de cuidado.

“El mercado de trabajo funciona de espaldas a lo que ocurre en el ámbito de la reproducción social. La estructura y los modos de funcionamiento institucionales del mercado de trabajo están dispuestos para un tipo de trabajador sin responsabilidades familiares y asignado exclusivamente a la tarea de provisión económica. Este “trabajador ideal” difiere significativamente de la mayor parte de las mujeres reales y, sobre todo, del “deber ser” asignado a las mujeres, ligado a las tareas domésticas y de cuidado en el ámbito privado.” (Batthyány, K. 2015, pp.141-142)

El tiempo es un factor que evidencia las desigualdades que existen en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres. Alma Espino (2015), expresa que en el último periodo ha cambiado el número de horas que las mujeres le dedican al trabajo remunerado, por dos razones, en primer lugar, por la oferta de trabajo, en donde las mujeres se ven obligadas a tratar de conciliar lo doméstico con el trabajo. En esta situación, dentro de sus posibilidades determinan ciertas preferencias por ciertos volúmenes y horarios. En segundo lugar, por la demanda de trabajo, haciendo referencia que en la mayoría de las veces la mujer no trabaja las horas que desea trabajar, y que en general terminan trabajando en los horarios que les piden que trabajen.

“En Uruguay, se destinan en promedio 30 horas semanales a las actividades del trabajo no remunerado, pero mientras las mujeres dedican 37 horas semanales, las destinadas por los varones son 20. Por tanto, las mujeres destinan 17 horas más que los varones a estas tareas. Esta tendencia se mantiene con relación a 2007, pese al nuevo aumento registrado en la dedicación de los varones. En cuanto al trabajo remunerado, en Uruguay se destinan en promedio 42 horas semanales, pero mientras las mujeres dedican 38 horas, en el caso de

los varones las horas destinadas son 45. Al considerar a la población que realiza ambos tipos de trabajos, los datos indican que en este grupo las mujeres tienen una carga global de trabajo superior a la de los varones, ya que ellas trabajan 6 horas semanales más (54 vs 60) si sumamos trabajo remunerado y no remunerado.” (Batthyány, K. 2015, p.153)

De manera adicional, existe una disparidad en la dedicación horaria de varones y mujeres. Estos indicadores presentados en este estudio de Uso del Tiempo que anteriormente mencionamos muestran que las mujeres se insertan en empleos de menor carga horaria que la jornada completa, que en el caso de Uruguay es de ocho horas, lo cual le permite la organización con el ámbito privado, pero se ven restringidas en el ámbito económico, ya que al trabajar menos horario perciben menos salarios. Estas formas de inserción laboral aparecen como resultado del reparto del tiempo y la separación entre dos ámbitos, el doméstico y el laboral, que a su vez son valorizados socialmente de forma totalmente diferente. Ese reparto del tiempo y obligaciones está basado en las desigualdades de género. “Las características estructurales de funcionamiento del mercado laboral se han edificado sobre la base del modelo de trabajador hombre, a tiempo completo, de horario rígidos, lo cual ha sido y continúa siendo funcional a las formas de organización social y a la división sexual del trabajo.” (Batthyány, K. 2015, p.250)

Las mujeres deben conciliar el mundo familiar y el mundo laboral, es por eso que deben acceder a empleos de menor duración, y es por eso que el mercado posee esas posibilidades de flexibilidad de tiempo para el trabajo femenino. “Existe otra legitimación social para el uso de la flexibilidad del empleo y de los salarios para las mujeres: la representación tradicional del salario femenino como complementario.” (Díaz, X y HOLA, E. 2001, p.51)

Rosario Aguirre presenta que la inclusión femenina en el mercado de trabajo es consecuencia de incremento del nivel educativo, los cambios en las pautas culturales y en los estilos de vida. “Las mujeres activas han accedido a los niveles secundarios y universitarios aventajan a los hombres desde hace más de veinte años. La feminización de la matrícula universitaria es creciente.” (Aguirre, R y Batthyány, K. 2001, p.167)

Entendemos que el trabajo productivo es contabilizado socialmente, sin embargo, el trabajo doméstico no se contabiliza. Como lo expresa Catalina Wainerman, estos trabajos están enfocados en el mismo sentido común aunque aparenten ser diferentes. “Aunque produzcan diferentes bienes o servicios y aunque se realicen en distintos ámbitos -laboral y familiar-, ambos tipos de trabajo comparten la misma lógica, la de división del trabajo según género” (Wainerman apud. Dominguez et al. 2012, p.49)

CAPITULO III: Participación de las mujeres en el mundo sindical

Acompañando el proceso de mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral producto de procesos históricos, visualizamos que las mujeres comienzan a insertarse en el desarrollo de la acción colectiva, teniendo participación en los diferentes aspectos del mundo sindical.

El concepto de participación es central para las ciencias sociales. Adela Claramunt lo presenta como “un proceso de intervención de las fuerzas sociales presente en el desenvolvimiento de la sociedad. Intervención que implica incidir de algún modo en el resultado final del proceso con relación al cual se genera la participación.” (Claramunt, A. 2003, p.33) Este proceso implica diferentes mecanismos de poder en los espacios que se mueven los individuos.

3.1. Comienzo de los Movimientos Feministas en Europa

En un primer momento se observa la aparición de los Movimientos Feministas en Europa como herramientas de participación de las mujeres

“Los historiadores han manejado múltiples teorías para explicar el auge del feminismo durante el siglo XIX, y es necesario considerar al menos dos de éstas, que se refieren a la estructura de la familia y la relación entre los sexos, a fin de despejar el terreno para una explicación más detallada de los orígenes del feminismo en los cambios sociales y políticos de la época”. (Evans, R.J.1980, p.22)

El auge de estos movimientos de mujeres acompañó la transformación en la estructura social en la época de la Revolución Industrial, donde se dieron varios hechos. En primer lugar la urbanización cuando miles de personas emigraron del campo a la ciudad. Este fenómeno produjo una modificación en la estructura de las familias. A su vez, se observa la incorporación de forma significativa de las mujeres al mundo del trabajo. Estos movimientos de emancipación fueron de gran importancia, ya que se centraron en la obtención de derechos para la mujer. El derecho a la educación fue fundamental para que las mujeres pudieran formarse en el área profesional para poder acceder a mejores niveles de empleo comparado a los varones.

3.2. América Latina y Uruguay: Participación de las mujeres en la Acción Colectiva

En América Latina estos movimientos se dan durante finales del siglo XIX y principios del siglo XX. “Tiene íntima relación con este hecho el que la gran mayoría de mujeres organizadas del continente son de estratos populares urbanos y campesinos, y que haya sido en función de la solución de necesidades básicas de vivienda, salud, alimentos y empleo que se constituyeron como tales.” (Santa Cruz, A. 1989, p.46). Como expresa la autora estos movimientos de mujeres se organizaron en torno a diferentes objetivos y demandas. También menciona que estos movimientos estaban constituidos por mujeres pertenecientes a los sectores populares, como lo eran amas de casa, trabajadoras de la salud y aquellas que se denominaban revolucionarias.

En el contexto uruguayo, según nos señala Constanza Moreira, Uruguay fue estandarizado como el país en que las mujeres lograron los más altos niveles de igualdad en comparación con los demás países de Latinoamérica, “fines del s. XIX, derecho a la educación; 1932, derecho a ser electoras y elegibles; 1934-38 despenalización del aborto; 1946, igualdad civil; primeras décadas del siglo en las cuales la cuestión femenina ocupó un lugar importante en la agenda política, en coincidencia con la existencia de movimientos feministas.” (Moreira, C. 1994, p.101).

La progresiva incorporación de la mujer en el mercado de trabajo debe considerarse en relación con la participación de la mujer en el movimiento sindical. En el contexto uruguayo consideramos la creación de un espacio muy importante a nivel nacional. A mediados de los años 80 se forma la Comisión de Mujeres (CM) en el PIT-CNT (Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de Trabajadores) la misma funcionó como organismo central integrado por trabajadoras de diferentes sindicatos. El trabajo de esta Comisión estuvo enfocado en los diferentes problemas de las mujeres en el mundo del trabajo, pero también extendió diferentes percepciones de cómo hacer política democráticamente. “En este sentido, se amplió la concepción tradicional acerca de las relaciones sociales de dominación y subordinación más propia de las ideas socialistas que permearon el sindicalismo, cuestionando las relaciones de poder entre los sexos.” (Díaz, Z; HOLA, E. 2001, p.248)

Esta Comisión trabajó desde el año 1986 hasta 1992. Durante el año 1992 determinadas circunstancias relacionadas al funcionamiento interno y con la Central condujeron a la desintegración de la misma, hasta 1995 que vuelve a funcionar (Díaz, Z; HOLA, E. 2001, p.248).

En esta nueva etapa de funcionamiento se recuperan los logros y aciertos de la experiencia anterior y se formulan nuevos proyectos y estrategias de trabajo enfocadas a tratar los problemas de las mujeres trabajadoras en el movimiento sindical.

“La estrategia orientada a colocar en la agenda sindical las demandas de igualdad de oportunidades y los problemas del empleo femenino en el VI Congreso del PIT CNT, consistió en que estas se incluyeran y aprobaran entre las resoluciones de la Comisión de Empleo del Congreso.” (Díaz, Z; Hola, E. 2001, p.248)

Este fue un gran paso para convertir las reivindicaciones de las trabajadoras como parte fundamental de la lucha y poner estos procesos en la agenda política. A su vez, aparecen nuevas modalidades de trabajo sindical femenino, como lo fue ser miembro de las diferentes comisiones, tener voz y voto en los Congresos, participar activamente de los procesos de negociación colectiva. “En términos generales, el punto de vista sindical sobre las mujeres trabajadoras y sus posibles demandas, sus alternativas de militancia, su aporte al movimiento, no parece reconocer la existencia de sujetos y agentes sociales que demandan su propio espacio.” (Díaz, Z; Hola, E. 2001, p.249) Esto se da porque la mujer experimentará una discriminación en el propio espacio sindical, ya que el mismo desde siempre fue un espacio masculinizado. La discusión asociada a las relaciones de género ya no se visualiza como un problema de la clase trabajadora, sino que será un problema de las mujeres.

Eliana Aspiazu (2011), nos presenta que para alcanzar una igualdad de participación entre varones y mujer se debe incluir la perspectiva de género en el espacio de acción colectiva. Tomando este aporte consideramos la decisión que se tomó en el VIII Congreso del PIT-CNT celebrado en 2003 en aprobar una resolución a favor de la cuota de no más del 70% y no menos de 30% de trabajadores del mismo sexo en cargos de dirección, cupos de formación y de negociación colectiva.

“Que los Sindicatos reflejen la incorporación progresiva de mujeres de acuerdo a la composición de la fuerza laboral de nuestro país. Dicha participación debe ser equitativa de hombres y mujeres teniendo en cuenta que no puede existir menos de un 30% ni más de un 70% de trabajadores de un mismo sexo, ya sea en cargos de dirección, cupos de formación, o negociación colectiva, como forma de lograr una mayor democratización de la población trabajadora organizada del país.” (Johnson, N.2004, p.5)

Esta resolución, presenta Johnson, representó la identificación por parte de los sindicatos uruguayos de la segregación y exclusión de la cual son objeto las mujeres y sindicalistas. De alguna forma se cuestionó esta discriminación y se vio la necesidad de tomar medidas para cambiar la situación de igualdad e incorporar a la mujer en el sistema de toma de decisiones.

3.3 FUECYS

Dentro del PIT-CNT encontramos numerosos espacios de participación y representación. Uno de ellos es la Federación Uruguaya del Comercio y Servicio.

El 30 de Noviembre de 1930 se funda lo que actualmente conocemos como FUECYS, bajo el nombre de Federación Uruguaya de Empleados de Comercio e Industrias (FUECI). La institución estaba conformada por trabajadores de las diversas ramas del Comercio y la Industria. Con el transcurso del tiempo se adhiere a la Federación el sector de Servicios.

Según el artículo N° 3 (del Estatuto de FUECYS) la institución puede ser definida como "(...) la Organización Sindical y de Clase, de todos los trabajadores/as del Comercio, los Servicios, y de todas aquellas áreas de la actividad privada que le sean afines en todo el territorio Nacional; agrupados en los diversos, Sindicatos y Federaciones por sector de actividad que la integran."⁶

En base a un estudio realizado en 2011, podemos afirmar que la mayoría de los integrantes de FUECYS pertenecen a la población joven, ya que la tercera parte de los afiliados son menores de 25 años y la población entre los 25 y 40 años representa al 38% de los afiliados. Mientras que la población comprendida entre los 40 y 50 años representa sólo un 21% y los mayores de 50 un 11%. En cuanto al número de afiliaciones, en el periodo comprendido entre 2005-2011 se observa un aumento de casi el 400% dado que el número de afiliados aumenta de 6.400 a 25.000. (Marrero, 2013). Actualmente los afiliados de FUECYS al 2016 alcanza aproximadamente 32.000 personas. Se pueden identificar diferentes factores que acompañan este crecimiento, uno de ellos el gran crecimiento del comercio y los servicios y su importancia en el aumento de la economía del país, otro de los factores que determina este aumento es el aumento de la afiliación de las mujeres, acompañado de una de las principales transformaciones del mundo del trabajo de las últimas décadas referido a la inversión de la mujer al mercado laboral.

Dentro de la estructura organizacional de la Federación, se encuentran doce secretarías, que llevan adelante acciones que desarrollan un proceso social que genera una identidad colectiva entre todos los afiliados de la Federación. Las mismas son: Organización, Género, Equidad y Diversidad, Finanzas, Formación, Interior, Derechos Humanos, Salud, Propaganda, Internacionales, Seguridad Social, Desarrollo Social y Secretaria General. Hasta el año 2015,

⁶ <http://www.fuecys.org/estatuto/>

de estas doce secretarías nombradas anteriormente, solo una estaba dirigida por una mujer, la misma era la de Género y Equidad.

Dentro de la Secretaría de Género misma existe un grupo de mujeres organizadas que forman parte de la misma. Desde el año 2012 comenzaron a trabajar como Secretarías. En un principio este espacio era formado exclusivamente por mujeres, esto marcaba una separación con el resto de las Secretarías que eran lideradas por hombres. El objetivo primordial de la misma fue:

“sensibilización, participación y apropiación de los/as trabajadores/as, en temas tan relativamente nuevos, como inserción de las compañeras y compañeros en igualdad de oportunidades, visibilizar, sensibilizar y actuar en consecuencia sobre los desafíos de la diversidad en el mundo laboral, las inequidades y discriminaciones de las que somos objeto constantemente, si somos jóvenes, si tenemos hijos, si somos mujeres, si somos afrodescendientes, si somos homosexuales, si somos pobres, si somos, en fin, humanos.”⁷

Desde entonces la Comisión ha trabajado en diversos temas y llevado adelante diferentes actividades y talleres relacionados a la prevención del acoso laboral, sexual y moral, violencia de género, sensibilización en género, empoderamiento de la mujer y lo que se refiere a la participación de la mujer en la acción colectiva. Dentro de lo último mencionado, esta comisión realizó un arduo trabajo en el año 2015 para incorporar elementos de equidad entre los trabajadores y trabajadoras e incorporando nuevas cláusulas de género en los convenios colectivos. En el XVI Congreso de FUECYS celebrado el 30 de Noviembre y el 1 de Diciembre de 2015, se incorporó la Cuota de Género en las diferentes listas. La misma se trata, en el caso de que la lista representada acepte, porque no era obligación llevarlo adelante, que exista una representación femenina encabezando la lista y un total de 35% de conformación femenina en la totalidad de la lista.

Se considera que dentro de la Federación, la Secretaría de Género y Equidad es un espacio en donde las mujeres trabajan con autonomía e iniciativa.

⁷ Boletín Nº4 Secretaría de Género y Equidad de FUECYS

CAPITULO IV: ANALISIS

4.1. *“Es la base de la igualdad, por eso estamos luchando”*

La palabra participación es una de las más usadas en el discurso político, social y sindical. A nivel sindical, tanto en las organizaciones sindicales, a los dirigentes que encabezan dichas organizaciones, a los mismos trabajadores que participan en los sindicatos de base y a nivel nacional, preocupa la falta de participación de los trabajadores en el sindicato, en las negociaciones colectivas, en las asambleas y en los espacios de lucha.

Rebellato en la década de 1980 haciendo referencia a la participación de los trabajadores plantea que

“un sindicalismo participativo favorece el crecimiento en la conciencia de los trabajadores. Cabe señalar, que la participación no puede ser entendida como ir al sindicato, como asistir, como simple presencia. La mano de yeso jamás puede ser expresión de una participación auténtica. Estos adjetivos son más propios de una identificación pasiva (...) La participación a la que nos referimos, es una participación liberadora, crítica, madura” (Rebellato Apud Brenes et.al 2009, p.85)

Si bien el autor no hace referencia al sindicalismo actual consideramos que tiene vigencia en la actualidad.

Según las diferentes expresiones de las mujeres que participan en los diferentes sindicatos de la Federación, participar refiere a la lucha constante por la igualdad entre hombres y mujeres. Manifiestan que las mujeres deben poder participar porque *“Es la base de la igualdad, por eso estamos luchando”*; porque *“Tiene que ser equitativo”*; y porque *“Las oportunidades deben ser tanto para los hombres como para las mujeres”*.

Caracterizan, a su vez, la participación como una herramienta de transformación: *“Solo en esos lugares la mujer puede ser escuchada y cambiar muchas situaciones que están mal hace tiempo”*. También es señalada como un derecho, relacionado a la igualdad de oportunidades, y a la presencia mayoritaria de hombres en los sindicatos: *“las mujeres tienen el mismo derecho de ser escuchada que el hombre”*; por otra parte expresan que *“Hay que terminar con la sociedad machista, la mujer también es capaz”*.

Encontramos que la participación está presente en todo el accionar humano, la participación es entonces la acción, y se debe entender como un proceso dinámico.

La participación abre camino en la concientización sobre la importancia en la toma y ejecución de decisiones, iniciativa mediante la cual se puede lograr un cambio profundo en el grupo del que se forma parte (Rebellato apud Brenes et. Al 2009).

Entre los aspectos de participación que identifican las mujeres encontramos las capacidades, que se puede expresar como disposición y aptitudes para llevar adelante la participación. Hacen referencia a que la mujer debe participar *“Porque el hombre es más limitado, nosotras hacemos mucho más cosas a la vez”*; *“Porque la mujer tiene más capacidad para resolver problemas”*; *“Porque la mujer es muy capaz, estamos en todo”*. Todas realizan una comparación entre la participación de las mujeres con respecto al de los hombres: *“Por una cuestión de que las mujeres también podemos”*; *“Porque tenemos mayor capacidad para resolver los conflictos”*. También mencionan las oportunidades, tomando en cuenta que las capacidades y el nivel de oportunidades no es equilibrada en la participación dentro de los sindicatos: *“Porque tenemos las mismas capacidades, pero no siempre las mismas oportunidades.”*

Entendemos que las mujeres comprenden al proceso de participación como un proceso de involucramiento, cooperación y acción, en donde entienden que su involucramiento puede transformar y reivindicar.

Presentamos que la participación de la mujer en el movimiento sindical, según esta entrevistada, ha sido el resultado de procesos y transformaciones socio-históricas.

“Pero realmente ha cambiado porque hay como una apertura, hay más aceptación hacia lo diverso, hay más aceptación en que la mujer esté más metida en todo, aunque cuesta, obviamente ¿no? Pero ta, obviamente hubo un cambio, y no solamente porque esté yo, sino por la coyuntura, quieras o no, el matrimonio igualitario, todas esas cosas que empezaron como abrir cabezas en algunos no en todos, bueno eso también ha ayudado ¿no?” (Entrevistada 2)

4.2. “Yo lo llevo adentro a la lucha...Yo nací para ser militante sindical.”

Una característica común a todas las entrevistadas, es su larga trayectoria en los procesos sindicales. Se puede visualizar el contexto político que estaba viviendo el país en esos primeros años de militancia.

“Desde mi primer trabajo. En realidad yo comencé a trabajar en la dictadura, tenía 18 años. Trabaje desde los 16, desde los 9 años en realidad. Formalmente desde que tengo 16 años, desde que me dieron el permiso del menor comencé a trabajar en el país industrial, comencé a trabajar en una fábrica. En realidad estaba en plena dictadura, no había sindicatos, pero

siempre me llamó la atención la actividad sindical y una vez que se abre la posibilidad, que se reestablece la democracia participé siendo muy joven y eso, en la organización del Primero de Mayo pos dictadura en el 83.” (Entrevistada 4)

Durante el período de Dictadura Militar en nuestro país, ya casi finalizando el mismo, esta entrevistada expresa que se reunían de forma clandestina para organizar y armar los reclamos a las empresas.

“Mi experiencia sindical fue por allá, por principios del ochenta y cuatro, en marroquinería, carteras verdad, y ahí fue que empezamos que todavía no estábamos en democracia, empezamos a reunirnos, a formar, a armar algo de reclamo dentro de la empresa, después empezamos a participar en el sindicato” (Entrevistada 5)

Contemplando lo dicho por las entrevistadas, en cuanto al comienzo y el desarrollo de sus trayectorias sindicales, centralizamos una parte de este análisis en conocer aquellas motivaciones que llevan a estas mujeres a dedicar gran parte de su vida a la militancia, cuáles son esos factores que determinaron y determinan su lucha. A su vez estos hacen a la conquista de objetivos. Se distinguen dos tipos de motivaciones, en primer lugar aquellas motivaciones que llevan a una transformación de la acción colectiva:

“La sensibilización, participación y apropiación de los/as trabajadores/as, en temas tan relativamente nuevos, como inserción de las compañeras y compañeros en igualdad de oportunidades, visibilizar, sensibilizar y actuar en consecuencia sobre los desafíos de la diversidad en el mundo laboral, las inequidades y discriminaciones de las que somos objeto constantemente, si somos jóvenes, si tenemos hijos, si somos mujeres, si somos afrodescendientes, si somos homosexuales, si somos pobres, si somos, en fin, humanos.” (Entrevistada 2)

Tomando también como motivación el querer conquistar el lugar que históricamente posee el hombre: *“Que apunta a la transformación de una sociedad de la que el sindicato es arte y parte fundamental, y en la que en la mayoría de las veces a la mujer no se le da el lugar correspondiente” (Entrevistada 2)*

“En el pasado fue tratar la igualdad de oportunidades, a igual trabajo, igual remuneración, porque teníamos ese desfasaje, porque como éramos mujeres de repente tampoco te daban la posibilidad de estar en un lugar porque te decían “bueno, este lugar es para varones” (Entrevistada 5)

Encontramos también que las motivaciones que pueden visualizar elementos negativos como la insatisfacción, la discriminación y la visualización de desigualdades de oportunidades que se colocan como motivo para seguir luchando para tratar de revertir esas situaciones negativas.

“Entendemos que la lucha de los trabajadores y las trabajadoras no solo es economicista, sino también las condiciones de trabajo, y la protección a los sectores más vulnerables” (Entrevistada 2)

“Había cosas que no me gustaban en cuanto a las condiciones de trabajo. Y cuando participé en el trabajo en industria y comercio también veía que la organización del trabajo perjudicaba más al trabajador y las condiciones en que se realizaba el trabajo tiene más perjuicios inmediato para el trabajador que lo otro que de repente es el salario, que a veces una jornada intensa mal organizada te desgasta mucho más y que de repente tres mil pesos más a fin de mes no compensan lo mal que lo pasas en el trabajo.” (Entrevistada 4)

Observamos que estas mujeres han vivido en sus puestos de trabajos estas experiencias de insatisfacción que han motivado a una participación sindical:

“Insatisfacción que te genera el bajo salario y la cantidad de bienes y servicios que tenés que contratar, tener, para tener una vida más o menos digna” (Entrevistada 4)

“Pelear por un buen puesto de trabajo, sano y saludable, que te queden ganas de disfrutar de tu hija, de tus hijos.”(Entrevistada 4)

Mencionan por otro lado, las herramientas que utilizaron para llevar adelante su participación sindical, expresando qué les motivó el poder cambiar la realidad de ellas y la de los demás compañeros de trabajo.

“Me encontré con mucha injusticia, me encontré con mucha ignorancia, y ojo, que cuando digo ignorancia, lo digo con todo respeto, que considero que la ignorancia es parte de no saber algo, pero no porque la persona sea ignorante. Vos ignoras una situación o algo, ¿ta? Y por ejemplo, lo que se ignoraba eran los derechos, y yo como estudiaba derecho, dije, bueno, si no puedo cambiar mi realidad, voy a tratar de cambiar lo que tengo a mano, porque para mí esto era una, una pasada nomás.” (Entrevistada 6)

Alma Espino refiriéndose a la participación sindical de las mujeres uruguayas, nos expresó que históricamente ha habido líderes sindicales mujeres, pero en su mayoría en sectores feminizados. Hoy en día, declara Espino, no observa un liderazgo femenino en la organización sindical, ni en el mundo sindical, ni en el mundo político:

“...yo creo que en muchos temas el sindicalismo todavía está un poquito rezagado con respecto a los temas de derechos, es decir, no en las cúpulas, no el primero de mayo cuando se hace el acto, que se habla de violencia doméstica, que por ahí bueno, hay dirigente, que se yo, de aceptación de la diversidad sexual, o gremios que las trabajan bastante, y hay aceptación, pero, yo los veo todavía demasiado aferrados a algunas ideas viejas en muchos aspectos pero en este también y me parece que ahí hay otra cosa, que en los últimos 15 años ha fallado tal vez, y es la mayor relación que existía a fines del siglo pasado, es decir el siglo XX, entre el Movimiento General de Mujeres y el Movimiento Sindical, y me parece que eso está un poquito desarticulado, quizá porque se debilitó el movimiento de mujeres, quizá porque se debilitó durante muchos años el movimiento sindical, el movimiento sindical se viene recuperando

desde 2005, lo que quiero decir en síntesis: si no se hace algo seguramente se va a cambiar, pero muy poco.” (Alma Espino 2015)

Espino expresa que si el Estado no interviene a través de la política pública, no es de esperarse que las mujeres vayan mejorando sus condiciones laborales, su ubicación en el mercado de trabajo como ha venido sucediendo hasta el momento. Ella menciona el Sistema Nacional de Cuidados como herramienta fundamental del Estado para brindar apoyo para que las mujeres desarrollen carreras laborales y profesionales en mejores condiciones. Esta misma política es mencionada por diferentes entrevistadas, reconociendo que es una gran herramienta para que la mujer comience a participar de otra forma en el Sindicato: *“Creemos que el Sistema Nacional de Cuidados será un gran logro para lograr que la mujer tenga más libertad de participación en el sindicato, no pensando por unas horas en el cuidado de su hogar.”* (Entrevistada 2)

4.3. “Muchas veces no podés militar, no es que no les interese, no pueden”

A su vez cuestionamos el concepto de la no participación, ¿por qué no participan? Rebellato se cuestiona si la falta de participación se explica por la falta de conciencia de clase, entendiendo que la conciencia de clase es una búsqueda permanente del entendimiento del individuo, que no se posee, sino que se conquista. *“No hay conciencia de clase sin una participación crítica o, si la hay, es una conciencia abstracta que más bien se adapta a los intereses objetivos de la clase sin tomar una distancia crítica.”* (Ubilla, P y Rebellato, L. 1986, p.103)

Esta participación en muchas ocasiones no se está dando dentro de los sindicatos de base, de las Comisiones y dentro de la Federación. Esa no participación la vamos a tomar como limitaciones que las mujeres experimentan que hacen que no puedan dedicar un tiempo para la militancia.

“En relación a esos desequilibrios, se han señalado que la división sexual del trabajo da lugar, por un lado, a la contradicción entre trabajo doméstico y extradoméstico, y por otro, a una valoración y distribución dispar de los dos tipos de trabajos. Esa desigual valoración y distribución del trabajo doméstico opera como un mecanismo de segregación de las mujeres en el ámbito doméstico y condiciona sus posibilidades de acceso al empleo.” (Aguirre, R y Batthyány, K. 2001, p.78)

. El trabajo relacionado a los cuidados que son llevados adelante por las mujeres es un obstáculo que se presenta para acceder al mercado laboral y también puede ser un obstáculo para participar en el sindicato, ya que reconocen que la militancia requiere de la dedicación de un tiempo, factor que muchas veces las mujeres no disponen, ya que lo deben utilizar en tareas de cuidados. Las tareas de militancia, en el caso de la Federación son muchas, desde organizar una reunión de Comisión, organizar un plenario, programar reuniones en los sindicatos de base, participar en la negociación colectiva como delegadas o miembros de la directiva, participar en las negociaciones en DINATRA o en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y participar en negociaciones con la empresa.

Las mujeres no pueden participar de las actividades sindicales porque deben ocuparse de su rol de cuidado, pero a su vez no pueden porque deben permanecer en casa porque esto es lo que se espera de ellas.

“Creemos que la mujer a la hora de militar prioriza lo que es la familia y los hijos por un tema de culpabilidad impuesta por la sociedad y que el hombre de alguna manera aprovecha eso también para tener su cuota de poder y de superioridad, entonces lo que estamos tratando es de transformar eso.” (Entrevistada 3)

La misma función biológica de reproducción visualiza a las mujeres como responsables de los miembros de la familia.

“Esto limita la capacidad de la mujer de decidir sobre el uso de su tiempo y su fuerza de trabajo. La doble responsabilidad laboral y familiar restringe las oportunidades laborales de las mujeres, por cuanto están presionadas por desarrollar trabajos que les permitan compatibilizar el trabajo doméstico y el remunerado” (ReineckeG, Valenzuela, M. 2000, p.45)

Se observa, según el discurso de las entrevistadas que este rol de cuidado, es una limitación para poder militar, ya que en ocasiones estas mujeres son jefas de hogar y no cuentan con ningún otro apoyo que el que le genera el trabajo remunerado, que en ocasiones son dobles las jornadas laborales para poder sostener económicamente el hogar.

“Si vos sos jefa de hogar y te tenés que preocupar de los niños, del trabajo, no, muchas veces no podés militar, no es que no les interese, no pueden que es diferente, también es diferente cuando vos sos madre sola, jefa de hogar, y tenés que tener dos trabajos, porque uno no te alcanza, tenemos compañeros que trabajan en un lado que pueden ser dos veces en la limpieza, o puede ser en la parte doméstica, o puede ser en un almacén ¿ta? Pero no da con un sueldo.” (Entrevistada 6)

“Desde el pasado, la mujer ha sido relegada a las tareas del hogar, y principalmente al rol de madre, a los cuidados. Este sistema capitalista, necesita de la reproducción de la mano de

obra, por eso desalienta a las mujeres en el mercado laboral, aunque producto de guerras con escasos de hombres, fuimos nosotras quienes salimos al mercado laboral para sostener a las economías, siendo una mano de obra muy barata, descalificada y muy explotada desde todo punto de vista.” (Entrevistada 2)

Se presenta que en igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, el trabajo de los hombres se prioriza a un nivel mayor que el de las mujeres.

“Aún hoy se prioriza el trabajo de hombre con respecto al trabajo de la mujer, pese a estar mejor capacitadas, seguimos sin acceder a los lugares de decisiones, a percibir menos salarios y el trabajo del cuidado del hogar, de los hijos y de los enfermos, es realizado mayoritariamente por mujeres, trabajo no remunerado, pese a ser tareas fundamentales para la sociedad” (Entrevistada 2)

Deteniéndonos en el perfil de las entrevistadas, notamos que en su mayoría son mujeres solas, que no están en pareja y no tienen menores a cargo. Notamos que una sola entrevistada está en pareja, pero su pareja también es sindicalista, por lo tanto no encuentra obstáculo para la militancia. Al contrario de esto, encuentra un sostén emocional para enfrentar las diferentes situaciones que se presenten.

“Yo no tengo hijos, por ejemplo, y yo creo que también eso ha sido parte de poder militar día y noche, día libre, en licencias, voy y vengo. Cuando vos sos madre, hay una sanción si vos no estás: ¿Cómo que son las once de la noche y no estás? ¿Y tu hijo?” (Entrevistada 2)

Se reconoce por parte de las entrevistadas que si mantenés una relación de pareja, es muy importante que ésta te apoye en tu actividad sindical, no reprochando la falta de tiempo dedicada a la familia o el demasiado tiempo dedicado al sindicato.

“Pienso que la mujer está limitada en su participación, porque si vos tenés un compañero, muchas veces él mismo te limita que participes. O él es el que va al sindicato, yo porque te digo que en mi vida me ha pasado, yo estoy sola, me divorcie hace años, pero la pareja que tuve, digo, sabiendo que yo militaba toda mi vida, porque aparte milito a nivel político, no solo en lo sindical, a nivel del barrio y a nivel político, tengo una militancia muy activa. Entonces cuando la persona te conoce así, pero no comparte mucho lo que haces, te empieza “a que tarde que llegaste”, “otra vez”, “a te vas para el interior”, es por eso que yo vivo sola, porque lo que me gusta es esto, no puedo tener a alguien que me esté molestando.” (Entrevistada 5)

A su vez presentan la importancia de dividir las responsabilidades familiares con los hombres, para de esta forma poder llevar adelante la tarea sindical, de forma que, si es el caso puedan militar los dos, y si es solo la mujer quien milita poder hacerlo sin limitaciones.

“Bueno ahora salió la ley de corresponsabilidad, viste, porque el padre tiene que también ejercer los cuidados, porque en su momento, la mujer tenía que llevar adelante tarea de cuidado, limpieza, la casa, la salida del trabajo y no había una posibilidad de oportunidad de poder participar sindicalmente, porque si hay una pareja y el varón es el que milita, no permite

a la compañera que pueda militar, entonces, ahora hay ese tema de la corresponsabilidad que el padre también se tiene que hacer cargo de cuidar al hijo, y por ahí tenés más posibilidades de participar donde te guste, aparte del trabajo ¿no?” (Entrevistada 5)

4.4. “Que puedan ser tan buenas dirigentes sindicales como los varones”

Encontramos que existen otros limitantes los cuales fueron expuestos en diferentes formas, uno de ellos es la autoestima o el no creer por parte de las mujeres que no pueden llegar más allá que una reunión de sindicato de base. Esta entrevistada cuestiona esto y expresa que formándose y capacitándose la mujer tiene la capacidad de llegar aún a lugares políticos:

“Entonces, de alguna manera lo que estamos tratando nosotros es de reformularse este estereotipo de mujer de que debe de ser madre y trabajadora y punto y después volver al hogar para atender la familia, entonces, entendemos que más allá de formarse, necesitamos estudiar y necesitamos afirmarse sindicalmente, que puedan ser tan buenas dirigentes sindicales como los varones, de la misma manera que puede ser política, profesionales, los que se les ocurra.” (Entrevistada 3)

A su vez, visualizamos, que las mujeres internalizamos y reproducimos las inequidades, en este caso asumiendo como verdadera la afirmación de que las mujeres no tienen capacidad para asumir responsabilidades políticas *“Por otro lado, tenemos compañeras que son las propias cavadores de tumbas” (Entrevistada 2)*. Que si bien participan dentro de los sindicatos de base, no se sienten capacitadas para tomar responsabilidades sindicales de dirección, *“Nosotros entendemos que hay participación en la parte de comité de base, pero hay compañeras que hoy por hoy no se sienten capacitadas para asumir responsabilidades de dirección” (Entrevistada 3)*.

Se cree importante que las mujeres no solo militen en espacios como la Secretaria de Género o en los propios sindicatos, sino que puedan llegar a los órganos de dirección, pero para eso, según el discurso de las entrevistadas, se necesita de cada una, que se sientan capacitadas para llegar a esos lugares que parecen imposibles alcanzar.

“Nosotros no estamos de acuerdo con que las compañeras sean responsables de las Comisiones de Género o que sean responsables de la organización, porque somos las que somos más ordenadas, sino que también podemos ser secretarías generales y presidente de cada sindicato, y en eso necesitamos mucho la autoestima y la capacidad de nosotras mismas.” (Entrevistada 3)

También se puede visualizar que en muchas ocasiones las mujeres no encuentran el apoyo en sus pares, “...*porque lamentablemente te diré que muchas veces la mujer no vota a la mujer.*” (Entrevistada 6).

Las mujeres pueden llevar a cabo las mismas tareas que sus compañeros hombres en el espacio sindical. Lo que observan las entrevistadas es una constante discriminación por parte de los hombres hacia el rol de las mujeres. Esto se debe a adjudicar al discurso que brinda el movimiento sindical, un movimiento esencialmente machista,

“...*donde se tiene un discurso de valoración hacia la mujer y hacia la participación de la mujer, pero después en la vida activa no se le da, el accionar es bastante dispar del discurso en que se basa, esa es la realidad.*” (Entrevistado 1)

A su vez, identifican limitaciones dentro del movimiento sindical, haciendo referencia a la importancia de la palabra del hombre dentro del mismo.

“*Y en el movimiento sindical se te dan las contradicciones, el problema de la educación y el problema de los compañeros que asumen que en realidad la única palabra autorizada es la del varón. La única palabra autorizada a decir determinadas cosas es la del varón, es así.*”(Entrevistado 1)

Diferentes concepciones crean situaciones de vulnerabilidad para las trabajadoras, las mismas son “ama de casa” a tiempo parcial, “mano de obra secundaria” o “salario adicional”. Las mismas se visualizan en el mercado de trabajo y en los espacios de interacción social como lo son la familia, los lugares de estudios, los centros de salud, los espacios de participación sindical entre otros. Estas concepciones se dan en un marco de igualdad de oportunidades, en donde el mismo mercado de empleo tipifica al trabajo de la mujer como secundario o adicional comparado con el de los hombres. También se identifica vulnerabilidades en la participación en la organización del movimiento sindical. “La inclusión de los principios de no-discriminación y de igualdad de oportunidades en los convenios como parte de la plataforma general del sindicalismo, puede evitar que las mujeres sean destinatarias de formas impuestas de flexibilidad, debido a la consideración de “trabajadores de segunda” (Ensignia, J y Yañez, S. 1999, p.267)

4.5. “En la realidad tenés que de 43 miembros en la dirección, tenés 7 mujeres”

Analizando los datos históricos que hemos recogido con respecto a la participación de la mujer en la formación de la Federación, se observa que ésta ha tenido un papel fundante en la

misma, se podría decir, según este entrevistado, que es impensable pensar en FUECYS sin la participación de la mujer. Una participación que hoy, de acuerdo a lo mencionado por la mayoría de las entrevistadas, no se refleja en los órganos de dirección. Si tomamos en cuenta el porcentaje de afiliaciones femeninas (65%) en relación al total de afiliados, es considerable pensar que se refleje en los órdenes jerárquicos de la Federación. Pero esto actualmente según el discurso de las entrevistadas, no se está dando.

“Y en la Dirección Nacional, que también, si yo voy a la realidad de cómo está compuesto FUECYS, debería tener por lo menos el 50% de composición femenina, por lo menos, yo creo que quedaría corto. Y vos date cuenta, que, en la realidad tenés que de 43 miembros en la dirección, tenés 7 mujeres. Entonces vos decís, está ajeno a la realidad, claramente es así.” (Entrevistado 1)

En el compilado que realiza María Rigat acerca del Seminario FORO CONO SUR SINDICAL que se realizó en Argentina en Junio de 1990, expone en cuanto al tema de los espacios de la mujer en los sindicatos que

“Para acceder al sindicato, las mujeres tienen que ir rompiendo las barreras, empezando por su condición de mujer, como la pone la sociedad, su vinculación con la familia, la resistencia que encuentran su papel de dirigentes por parte de los hombres, o sea, que hay una serie de obstáculos que deben ir superando para llegar [...] Los hombres intentan reproducir en el sindicato la clásica división de tareas domésticas, dándoles a las mujeres una serie de tareas administrativas, de menor contenido político o preparación ideológica, aún a nivel de comisiones directivas.” (Rigat, 1990, p.13).

A su vez presentamos que la acción sindical es la herramienta para terminar de alguna manera con las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, pero no está logrando hacerlo.

“La participación sindical de las mujeres también es menor en ramas de actividad en las que predomina la mano de obra femenina y que por las características de la organización del trabajo podrían desarrollarse actividades sindicales. Aun en esas condiciones, es difícil para las mujeres pertenecer a ese espacio, esencialmente masculino, en término de dinámicas de participación, discurso, lenguaje e intereses.” (Espino, A. 1999, p.60)

Presentan también que la mujer puede participar desde otro lado que no sea la Comisión de género y los sindicatos de base, que puede aportar desde otros espacios de poder.

“Nosotros no estamos de acuerdo con que las compañeras sean responsables de las Comisiones de Género o que sean responsables de la organización, porque somos las que somos más ordenadas, sino que también podemos ser secretarías generales y presidente de cada sindicato, y en eso necesitamos mucho la autoestima y la capacidad de nosotras mismas” (Entrevistada 3)

Haciendo referencia lo anterior a este discurso que se ha plasmado a lo largo del tiempo, y que es la existencia del techo de cristal para las mujeres, esas barreras invisibles que les impide avanzar y llegar a lugares jerárquicos, políticos, laborales y educativos. Independientemente de sus logros y méritos alcanzados, esta barrera invisible aparece cuando las mujeres se acercan al poder.

“La expresión techo de cristal alude a una barrera invisible que impide a determinados grupos acceder a puestos directivos; es decir, se origina en impedimentos para acceder a la cima de los escalones jerárquicos y más en general, refiere a los límites del desarrollo de la carrera laboral y de las perspectivas de los asalariados de grupos discriminados.” (Bucheli, M, Sanroman, G, 2005, p.65)

Analizando las diferentes opiniones y experiencias, observamos que estos obstáculos no son legales ni reglamentarios, sino que son pequeñas prácticas que han impedido el avance de la mujer, como prácticas patriarcales, de prejuicios extendidos para no ceder a las mujeres puestos de jerarquía. A pesar de que la incorporación de la mujer al mercado laboral sigue creciendo en todo el mundo, la desigualdad en los salarios, los contratos a término, la flexibilización, la distribución del trabajo remunerado y no remunerado, el acceso a puestos de poder, hacen que la brecha de género siga creciendo.

4.6. “Las mujeres desaparecimos en este congreso, no quedo ni una”

Los hechos que en su mayoría las entrevistadas mencionaron, y que de alguna forma han afectado al proceso de participación de las mujeres en la acción colectiva según su perspectiva es lo que ha venido ocurriendo desde 2011 en los diferentes Congresos del PIT-CNT. Refiriéndose a lo ocurrido en el último Congreso del PIT-CNT⁸, Tania Marín⁹ escribe un artículo para el cuarto boletín de Género de FUECYS, expresando mediante una crónica de su paso por el Congreso de Octubre de 2011, su asombro al observar que de las cuatro listas presentadas para la votación de elección de autoridades, quienes iban a conducir la central de trabajadores por los próximos tres años, había una totalidad de 140 candidatos, del cual 15 eran mujeres y 125 eran hombres. Es muy interesante el título que esta dirigente le pone a este

⁸ Hace referencia al XI Congreso del PIT-CNT que se celebró desde el 6 al 8 de Octubre de 2011. En el mismo se eligió Mesa Representativa siendo este Congreso muy importante, ya que se presentaron varias listas a elección y el mayor número de afiliados de la historia. <http://www.montevideo.com.uy/contenido/Comienzo-congreso-del-Pit-Cnt-150490>

⁹ Dirigente Sindical

artículo: “Mujeres se buscan”, poniendo en el escenario su preocupación sobre el mínimo lugar que ejercían las mujeres en las listas.

“No lo hago con intención de confrontar, pero se cae de maduro que es una profunda Debilidad del Movimiento Sindical Uruguayo, donde si bien hay un crecimiento exponencial, leyes de promoción y amparo de la actividad sindical, Negociación Colectiva, mediante han permitido la ampliación de los padrones afiliados (llegamos a casi 400 mil afiliados al PIT-CNT) este crecimiento muy marcado se presentó entre los trabajadores de la actividad privada, del Comercio, los Servicios, sector al que se han incorporado muchísimas mujeres jefas de hogar y menores de 30 años, con una realidad psico-social que demandan atención urgente!!!” (Marín, T 2015, p.3)

También realiza un pedido, que en las negociaciones colectivas se pueda volver a incorporar cláusulas de género, donde la mujer pueda tomar un lugar protagónico en las negociaciones. Siguiendo con la crónica, Tania se refiere al último Congreso del PIT-CNT, llevado a cabo en Junio del 2015, la situación no cambió mucho, de un total de 124 miembros elegidos, el 87% eran hombres y el 13% eran mujeres. “En definitiva, si hace cuatro años buscábamos Mujeres entre las listas, hoy con este panorama ya ni las buscamos, definitivamente no están se han Invisibilizado!!!”(Marín, T. 2015:4) De alguna forma, según esta sindicalista, el papel de las mujeres en las tomas de decisiones ha desaparecido, si bien, las mujeres son parte del Movimiento Sindical en los sindicatos de base, representan más del cincuenta por ciento de las afiliadas en la Federación, todavía no han podido alcanzar lugares de poder, donde su voz sea escuchada, donde representen un voto en la toma de decisiones. Tania finaliza el artículo dejando abierta la posibilidad de interrogarse y analizar este escenario y refiriéndose específicamente a FUECYS expresa: “*Dejo abierto un análisis de ustedes sobre la propia Federación, donde nunca, salvo Género, no hay ninguna secretaria!*¹⁰ Yo no recuerdo en 25 años ahí”

En cuanto al Congreso del PIT-CNT todas las entrevistadas coinciden en que fue un retroceso en las conquistas de la mujer en los espacios de acción colectiva.

“...las mujeres desaparecimos en este congreso, no quedó ni una y como fue tan brutal eso, y tampoco se lo cuestionaron, no se lo cuestionaron porque internamente dimos alguna discusión, y aparte me parece que es medio vergonzoso, porque si hay una compañera que está, la veo en FUECYS que asume compromisos, que pasan los años y está, está y la ves acá y la ves allá, pero nadie dice “venga compañera, usted ahora se sienta acá, y vamos a prepararla y usted va a dirigir, va a tener responsabilidades, que le gustaría o que está capacitada para hacer que cosa”, dale una responsabilidad, no solamente ir a votar o ir a aplaudir. Fue un retroceso para nosotras lo que paso en este último Congreso, fijate que antes

¹⁰ Cabe destacar que este escenario cambio después del XIV Congreso de FUECYS, ya que desde ese momento en la Mesa Directiva existen dos secretarías mujeres (Secretaría de Género y Equidad y Secretaría de Formación)

había una cabeza visible, había elaboración de la Comisión de Género acá, se generaba actividades, y ahora nada...” (Entrevistada 4)

Esta regresión que las entrevistadas visualizan hace referencia al hecho de que en 2015 la Secretaria de Género y Equidad del PIT-CNT desapareció como Secretaria, desde ese momento pasaron a ser la Comisión de Género y Equidad del PIT-CNT. A su vez a este proceso se suman las dificultades existentes con el puesto de secretaria de Género y Equidad, ya que por bastante tiempo estuvo sin alguien al frente. Este hecho significa que al desaparecer la Secretaria, como Comisión no pueden ser parte de la Mesa Directiva junto con las demás Secretarías. Sí, pueden participar de las Asambleas e incluso tienen voz, son escuchadas, pero no tienen voto en la toma de decisiones.

“...observando el resultado que se dio en el último Congreso del PIT-CNT este año, observamos un gran retroceso en el camino de la participación sindical de la mujer. Antes por lo menos en la secretaría de Género de la Central de Trabajadoras tenía una secretaria y representante mujer, después del último Congreso no queda ninguna, un desastre, hoy queda una responsable de la comisión pero no tiene voto en la mesa representativa. Fue un retroceso, las mujeres están desapareciendo de los lugares de mayor jerarquía en donde los demás integrantes de la mesa representativa puedan oír tu voz. Esta es la situación en donde nos encontramos hoy, una mujer que está perdiendo lugar...” (Entrevistada 2)

“Bueno, hemos avanzado, pero nos falta mucho todavía. El último Congreso del PIT-CNT fue un caos. Horrible, horrible, la verdad que fue lamentable, que antes teníamos una compañera en el secretariado y ahora no había nadie. Antes había una, B.F de la salud pública. Ahora no había nadie, retrocedimos...” (Entrevistada 5)

En su mayoría coinciden que el proceso de participación de la mujer, por estas diferentes situaciones que se han dado en el órgano central de trabajadores, se está convirtiendo en pasivo. En otra de las opiniones se observa una pequeña contradicción: *“No pienso que lo que pasó en el último Congreso fue un retroceso, sino que fue una puesta a punto de la realidad”* (Entrevistada 3). Se podría decir que hace referencia a un no crecimiento de la participación de la mujer, porque para observar retroceso, se debe observar crecimiento, es lo que no observa esta entrevistada.

4.7. “También es un reflejo de imagen y semejanza del PIT-CNT”

Por otro lado, nos encontramos con la realidad de la FUECYS. A comienzos del 2015, este entrevistado, manifiesta sus especulaciones y opiniones con respecto al Congreso llevado a cabo ese mismo año. Hasta ese momento en el Secretariado solo había una mujer en un órgano de dirección, lo que se pretendía es poder aumentar ese número. Finalmente dio como resultado

la asunción de una Secretaria más en el Órgano de Dirección, quedando efectivamente el mismo con dos secretarías mujeres.

“Yo vengo planteando, porque este año FUECYS tiene Congreso, y yo lo he dicho por todos lados, a mí me costaría un montón asumir que en el próximo período de la dirección de FUECYS salida en el próximo Congreso no hayan tres mujeres sentadas en el secretariado, me costaría un montón asumirlo, porque quiere decir que en realidad, no avanzamos todo lo que cree F que avanzamos, esa es la realidad. Yo creo que si no estamos dispuesto a dar esa señal, va a ser muy difícil asumir que logramos avanzar. Tendré que asumir que perdimos una vez más, y que no avanzamos, por lo menos no avanzamos todo lo que yo pensé que avanzamos.” (Entrevistado 1)

Mediante el discurso de las entrevistadas se planteó el tema del trabajo que se estaba llevando adelante por la Comisión de Género de la Federación para que el tema de la Cuota de Género sea una realidad en el Congreso. La misma se refiere, como lo hemos presentado anteriormente, a la representación de un 30% de mujeres en la conformación de la lista. Cabe destacar que en el XVI Congreso de la Federación se efectivizó la cuota de representación.

“Si se llega a lograr los diferentes objetivos en cuanto a la Cuota, se verá una mayor participación de la mujer en los diferentes lugares de toma de decisiones.” (Entrevistada 2)

Además de la Cuota de Género consideramos esencial, analizando lo dicho por las entrevistadas, la incorporación de género en el espacio sindical.

“Incluir la perspectiva género en el ámbito sindical significa buscar la igualdad de participación de varones y mujeres al interior de la organización pero también, y más fundamentalmente, la consideración de la problemática de género en todas las actividades y líneas de acción hacia las trabajadoras y trabajadores representados” (Aspiazu, E. 2011, p.11)

Con respecto a la situación de las mujeres en la Federación, esta entrevistada la compara con la situación de las mujeres en el PIT-CNT, expresando que no es tan diferente la realidad de una organización que de la otra.

“También es un reflejo de imagen y semejanza del PIT-CNT. Las mujeres trabajando en las bases y bueno, era obvio que la Comisión de Género tenía que estar una compañera...” (Entrevistada 4)

En cuanto a esto, encontramos que en el XVI de la FUECYS se realizó un balance sobre la perspectiva de género dentro de la Federación. Se presentó la situación hasta ese momento, en donde se visualiza que dentro de los 43 miembros del Consejo Directivo Nacional solo 7 son mujeres. Uno de los aportes que brinda la Federación en este trabajo sistematizado en unas pocas hojas para brindarle a cada persona que participó del Congreso es el reconocimiento de lo anteriormente planteado y el cuestionamiento de qué se debe hacer desde dentro del sindicato

para cambiar eso. Se observa un cuestionamiento desde dentro de la Federación, en donde se acepta que hay algo que no está funcionando y necesita un cambio. Contemplan que las políticas gubernamentales de alguna forma no alcanzan, sino que se necesitan cambios más profundos. Entendemos que a las políticas que aquí hace mención es el Sistema Nacional de Cuidados.¹¹

4.8. “En la militancia diaria yo creo que se le brinda oportunidades, en la toma de participación, no sé si tanto”

Ahora bien, para lograr un crecimiento en el rol activo de la mujer en el movimiento sindical, el mismo le debe dar oportunidades para generar ese crecimiento. Este fue otro de los puntos de análisis de este trabajo, analizando dentro del espacio de la Federación la existencia o no de estrategias para brindarle mayores oportunidades de participación,

“Para que participe sindicalmente sí, y hasta ahí llegamos. En realidad, acá las puertas y los cursos y no sé todos los materiales que hay, no hay problema compañera, vamos. Ahora, si alguna de esas compañeras tiene aspiración o quiere asumir alguna responsabilidad más, ahí sí creo que está el techo de cristal, y bastante bajo estaba, ahora un poco más aceptado, porque somos bárbaras porque nos necesitan para votar, nos necesitan para movilizar, nos necesitan para aplaudir, pero llegado el momento de bueno, para determinados lugares solos visualizan solo varones no a las mujeres.” (Entrevistada 2)

Entendemos que todos los lugares en la organización sindical suponen en cierta medida la posibilidad de tomar decisiones y promover cambios. Pero existen lugares que efectivamente concentran mayor poder como lo son la presidencia de la Federación, la Mesa Directiva y las Secretarías

Las entrevistadas presentan que en la militancia diaria, es decir, en los sindicatos de base, en las actividades de la Federación como movilizaciones, paros y escraches, sí, hay un espacio abierto para que las mujeres participen. Pero cuando se habla de lugares de poder, los mismos se vuelven espacios de disputas y las mujeres deben de conquistarlos, ya que para ellas es muy difícil poder alcanzarlos.

“En la militancia diaria yo creo que se le brinda oportunidades, en la toma de participación, no sé si tanto. Será que FUECYS es un apéndice del PIT-CNT, porque si vamos a la cabeza también lo encontramos, es lo que te puedo decir, digo, depende de nosotras y vernos nosotras como mujeres y dirigentes a donde podemos llegar...” (Entrevistada 6)

¹¹ Aporte sacado del material que la Federación le brindo a cada participante del Congreso.

La Comisión de Género de FUECYS ha avanzado en el tema de participación y género, entre sus líneas de trabajo y actividades se reconocen las siguientes:

“Desde que lleva funcionando la comisión se ha trabajado en diversos temas. Las estrategias se ven reflejadas en talleres y actividades realizadas en temas como prevención en acoso laboral, sexual y moral, violencia de género, sensibilización en género, empoderamiento de la mujer, discriminación, políticas afirmativas en población afro, prevención de cáncer de mamas, mesas de debates sobre la participación de la mujer, corresponsabilidad y tantos otros temas, formándonos y capacitándonos para participar activamente de esa lucha, que apunta a la transformación de una sociedad de la que el sindicato es arte y parte fundamental, y en la que en la mayoría de las veces a la mujer no se le da el lugar correspondiente.” (Entrevistada 2)

También se observa la importancia que esta Comisión tiene dentro de la Federación y cómo la visualizan los demás viendo su trabajo desde afuera. Este entrevistado hombre hace mención a lo costoso que resulta acceder a cierto espacio y visibilidad, y también habla sobre los masculinizado que son los medios para lograr acceder a esos espacios. Estos medios, también pueden ser los que dejen afuera de las actividades sindicales a las mujeres, que suponen para ellas adoptar este tipo de actitudes, más frecuentes y naturalizadas entre los hombres dentro del sindicato.

“Tomó vida propia y hoy es la Comisión que es. Y ta, pero tenés que vivir rompiendo barreras, en eso tenés que quedar claro. Nosotros se lo hemos dicho a las propias compañeras acá, no esperen ese discurso fácil de que nosotros vamos a generar los espacios, es mentira eso, si no entras y no pegas un codazo, no pegas una trompada no vas a generar el espacio. No, el espacio te lo tenés que ganar, y muchas veces ganarlo de pesado, es así, no espere que lo genere, es mentira, porque nadie lo genera, es cuento, eso es un cuento. Se han ganado un espacio, creo que esa es la expresión “se lo han ganado”.” (Entrevistado 1)

Se observa que por parte de la Comisión de Género se está llevando adelante estrategias para aumentar la participación femenina en la Federación, no solo en los órganos de dirección, sino que también se le brinden oportunidades para que las mujeres participen de la acción colectiva como son las negociaciones bipartitas, tripartitas y Consejos de Salarios.

“Lo que estamos impulsando no es solo para la parte de dirección, refiriéndome a la Cuota, nosotras también a lo que estamos abocadas es que también las compañeras comiencen a participar más en las mesas de negociación, y todo lo que sea negociación colectiva, desde la bipartitas, hasta las tripartitas, hasta los propios Consejos de Salarios, ¿por qué? Porque obviamente todos los temas que nos compete a nosotras, es mentira que ningún varón va a poder defendernos, porque obviamente solo nosotras sabemos las necesidades que tenemos, entonces desde ese punto también y abrir las puertas de todos los lugares que podemos meter compañeras y que lo más probable es que nos equivoquemos, y que lo más probable que

cometamos errores, pero la verdad es que el que se equivoca es porque hace, no se equivoca el que no hace nada” (Entrevistada 2)

Se puede notar que cuando comenzó a funcionar como Secretaría, tal vez muchos no pensaron que se podrían lograr cosas para la mujer, lo cierto es que hoy en día la Comisión de Género y Equidad está teniendo gran repercusión dentro y fuera de la Federación. Es interesante notar, como lo mencionamos anteriormente el punto de vista de este entrevistado como hombre que trabaja dentro de la Federación.

“Y yo creo que algunos compañeros votaron que sí, asumiendo que en realidad era como ponerla en un rincón que no iba hacer daño ninguno, estoy convencido que muchos votaron así. Entonces, lo que ha logrado barrer la Comisión de Género que se instaló en este último período es brutal, es brutal, brutal. Si vos miras lo que es FUECYS hoy, en el sentido de que las puertas que se han abierto a la participación de la mujer acá adentro, las cuestiones de la diversidad que acá adentro se han planteado, han sido a partir de que la Comisión de Género empezó a romper algunos estereotipos, es así, entonces, yo creo que abrió espacios que algunos, yo me pongo en primer lugar, ni imaginábamos que iban a hacer. Entonces, creo que hoy, hoy es impensable para esta Federación. Visualizar otro escenario que no sea el de seguir abriendo puertas que no sea a la participación de las mujeres. Esa es la realidad.” (Entrevistado 1)

4.9. “Mejorando, no es como me gustaría, pero está mejor que el Congreso anterior”

En el discurso de las diferentes mujeres que participaron del Congreso se pueden ver diferentes opiniones a través de la experiencia en los diferentes Congresos de la Federación. Las mujeres que participaron por primera vez, en su mayoría, evalúan la participación de la mujer en el Congreso como “buena”, siguiéndola en la escala de opiniones como “muy buena”. Estas fueron las respuestas que más aparecieron. Después manifestaron opiniones como “activa”; “muy activa”; “se escucha la palabra de la mujer”; “creo que está bastante igualitaria”; “regular” y “no muy buena”.

En contraste, con lo expresado por las mujeres que por primera vez participaron de un Congreso de la Federación, se encuentran las diferentes respuestas de las mujeres que han participado por segunda y tercera vez, haciendo énfasis más que nada el avance o retroceso de la participación de la mujer en comparación a años anteriores. Dentro de los diferentes puntos de vista encontramos las que visualizan un avance en el proceso de participación de las mujeres: “Buena, comparada a otros años”; “De a poco avanzando”; “Ha crecido, estamos teniendo voz”; “Bastante importante, creció bastante”, “Mejorando, no es como me gustaría, pero está mejor que el Congreso anterior”.

Por otro lado, se encuentran el punto de vista de aquellas mujeres que no reconocen un avance en el proceso de participación de las mujeres en la Federación. Expresan que ha sido un proceso lento, pero que en cada Congreso se percibe más participación: *“Todavía falta, no he visto mucha participación”*; *“No la veo mayoritaria, pero sí aporta”*; *“No hay mucha mujer participando”*; *“Aceptable, falta un poco más de participación”*, *“Más o menos”*.

Se reconoce también, que a pesar de que se ha observado un avance desde dentro de la Federación en brindarle oportunidades de participación a las mujeres, es una realidad que el machismo se vivencia a diario en este espacio.

“Entonces, vos te terminas poniendo en la situación de que no, no somos machistas porque mira que si a las mujeres nunca les prohibimos hablar, es mentira, hay machismo, hay machismo, y te tenés que pelear a diario con cuestiones que terminan siendo aberrantes algunas de ellas. Es así.” (Entrevistado 1)

4.10. “Pienso que se puede avanzar, depende de nosotras”

Presentamos los diferentes ángulos acerca del futuro camino a seguir por las mujeres en la militancia. Se considera fundamental, siguiendo con lo expuesto por las dirigentes y dirigente entrevistado, la incorporación de la cláusula de género¹² para promover una mayor participación de la mujer a nivel sindical:

También es fundamental, tomando el aporte de esta entrevistada, el apoyo y la unión entre los pares para lograr los objetivos de participación planteados, *“Pienso que se puede avanzar, depende de nosotras, y depende de, de la unión que tengamos entre las mujeres para lograrlo, y la sinceridad entre las mujeres”* (entrevistada 6)

Una de las exposiciones de la Federación en el material entregado a los participantes en el Congreso y expuesto a lo largo de la actividad es la importancia de la capacitación y formación de las mujeres en el ámbito sindical, es decir, que las mismas puedan asistir de forma constante a los diferentes talleres y actividades de formación que son brindados desde dentro de la Federación como desde el órgano central como es el PIT-CNT. Se consideró también que para una mayor participación por parte de las mujeres es necesario que se puedan brindar más lugares de cuidados para los hijos de las sindicalistas. Y se mencionó, por otra parte, que el

¹² 30% de representación de mujeres en las listas

Sistema Nacional de Cuidados en su máxima dimensión será una gran herramienta para facilitar la participación.

Con respecto a los resultados finales del XVI Congreso de FUECYS expuestos, se visualiza que la integración del Consejo Directivo Nacional de la Federación Uruguaya del Comercio y Servicios para el período 2015-2017 quedó integrada por 39 miembros, de los cuáles 14 son mujeres. Si lo llevamos a porcentajes analizamos que el 35,8% del Consejo Directivo está conformado por mujeres. Comparándolo con el período anterior observamos que creció un 15% el número de mujeres en los espacios de poder donde la Mesa Directiva estaba conformada por 43 miembros de la Directiva solo 9 eran mujeres. La Presidencia y la Secretaria General siguen lideradas por hombres.

Por otro lado, según lo decidido en el XVI Congreso de la Federación de las diez Secretarías de la organización, dos tienen al frente una mujer, la Secretaria de Género y Equidad y la Secretaria de Formación. Si comparamos este resultado con lo expuesto por el entrevistado 1, encontramos que, según él, no se ha logrado el avance que se pretendía lograr. Mediante lo expuesto anteriormente en el análisis el expresaba que si no se lograba que la mujer alcanzara tres Secretarías, costaría asumir un avance de la Federación en cuanto a la participación de la mujer.

REFLEXIONES FINALES

Entendemos que la participación de la mujer en los sindicatos está restringida por un lado, por factores externos procedente de la propia situación socio-laboral de las mujeres, obligadas de alguna manera a tener que unir trabajo con roles de cuidados y responsabilidades familiares, y por otro lado, procedente del mismo proceso de acción sindical todavía considerablemente masculinizado en todos los aspectos. En el aspecto estructural del espacio sindical, es decir, los presidentes y secretarios son en su mayoría hombres. Por otro lado, aspectos relacionados a la organización de actividades propias de la acción colectiva, quien realiza el discurso sindical, quienes toman la palabra en las Asambleas, sea a nivel nacional como a nivel de sindicato de base son en su mayoría hombres.

Si bien existe participación directa de las mujeres en todos los espacios de acción colectiva, como sindicato de base, movilizaciones, trabajo en comisiones, las mismas tienen una representación minoritaria en los ámbitos que suponen una mayor responsabilidad en la toma de decisiones o mayor visibilidad pública como lo son los Consejos Directivos, Secretarías entre otros.

Por otro lado, percibimos el llamado “techo de cristal” observando que hoy las relaciones de poder son asimétricas, diferentes para hombres y mujeres, impidiendo de alguna manera que la mujer alcance esos lugares de poder estratégicos para poder tomar decisiones.

Por medio del arduo trabajo de la Comisión de Género y Equidad en el XVI Congreso Nacional de FUECYS se logró incorporar la cláusula de género, logrando obtener un 35,8% de mujeres en la Mesa Directiva. Cabe mencionar que la cláusula de género suponía un 30% de representación de mujeres en las listas. Si bien lo creemos un logro fundamental en el proceso de participación de las mujeres, encontramos que la Federación sigue siendo un espacio sindical masculinizado. La mayoría de las afiliadas siguen siendo las mujeres, pero ese porcentaje no está reflejado en los órganos de dirección.

Entendemos que participar del movimiento sindical no depende exclusivamente de las capacidades individuales. Si depende de la disponibilidad de tiempo con que cuenten las mujeres para dedicar a la actividad sindical, también depende del nivel de compromiso que asuman y del espacio que le brinden sus compañeros hombres.

Por otro lado creemos fundamental que las mujeres no duden de sus capacidades para llevar adelante las diferentes responsabilidades sindicales, ya que para participar no se necesita de

alguna capacidad específica, sino contar con las actitudes para llevar adelante un trabajo que genere cambios, como es el compromiso con el otro.

Ahora bien, para poder implantar estrategias desde el sindicato para trabajar desde una perspectiva de género, considerando la igualdad de oportunidades, se requiere la presencia de mujeres en las direcciones sindicales y en las negociaciones colectivas. Hecho que no estamos visualizando en la Federación.

Incorporar la cuota de género en las votaciones del XVI Congreso de la Federación en el 2015 ha sido un pequeño avance en el proceso de participación de la mujer, ya que si bien no se logró lo que se esperaba, que eran tres cargos en la Dirección, hubo un avance en comparación al período anterior. Antes había una sola Secretaría organizadas por mujeres, actualmente la Federación cuenta con dos Secretarías encabezadas por mujeres.

Por otro lado, y según lo analizado en este trabajo consideramos que el rol de cuidados siguen siendo tareas de las mujeres. Por este motivo, las mujeres trabajan menos horas en empleos remunerados que los varones y a su vez perciben menos salarios. Este es un claro obstáculo a la hora de tener una participación activa dentro del sindicato. Los roles familiares condicionan dicha participación.

Consideramos fundamental la existencia y el trabajo de la Comisión de Género de FUECYS, tomando en cuenta que es uno de los espacios que más está dando pelea en lograr una mayor participación de la mujer en los órganos de dirección.

Entendemos que la participación de las mujeres en los espacios públicos ha sido un proceso lento a través de los diferentes períodos históricos. Pero consideramos que es un proceso en crecimiento. Como analizamos en el trabajo, muchas mujeres notaron un retroceso de participación femenina en el mundo sindical, tanto a nivel de la Federación como a nivel del PIT-CNT. Pero creemos que no es así, entendemos que en algún período esa participación quedó estancada, no se notó avance, pero no nos atrevemos a decir que hubo un retroceso, sino que observamos un estancamiento del proceso de participación. Este hecho cambió para la FUECYS a partir del XVI Congreso, en donde se logró incluir la cuota de género y se logró otra Secretaria encabezada por una mujer.

Observamos la importancia que desde la Federación se haya puesto el balance de la perspectiva de género dentro del espacio sindical en la plataforma de temas de tratar en el

Congreso, porque se visualiza un cuestionamiento por parte de la organización de poder alcanzar más participación por parte de las mujeres.

Sin duda que este es un tema para seguir investigando y profundizando, este es nuestro objetivo. Planteamos como mirada pendiente el considerar en mayor medida la perspectiva de los hombres y en particular de aquellos que ocupan lugares jerárquicos dentro de la Federación. Dado que en el trabajo planteamos que el espacio sindical es un espacio masculinizado, pretendemos analizar cómo ven los hombres esta realidad, si realmente lo ven así, o tienen una mirada diferente. Alcanzar las diferentes perspectivas, desde los hombres que conforman la Comisión Directiva y los hombres que trabajan desde los sindicatos de base.

Por último, presentamos que tiene gran importancia la disputa que existe en cada ámbito de la sociedad en acceder a la equidad de género. Actualmente es un tema que está en la agenda política, y el Estado a través de diferentes estrategias está avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas. Entendemos que el Sistema Nacional de Cuidados, también mencionado por las diferentes entrevistadas, es una alternativa para que el nivel de participación tanto en el espacio laboral como el sindical de las mujeres pueda crecer, ya que los roles de cuidados llevado adelante por las mujeres provocan un menor acceso al mercado laboral comparado con el de los hombres.

Alma Espino y Soledad Salvador que estas desigualdades que se dan entre varones y mujeres con respecto al tiempo al trabajo no remunerado que dedican cada uno también producen desigualdades en diferentes espacios, siendo el sindical uno de ellos.

“El peso del trabajo no remunerado del que se hace responsables a las mujeres se encuentra en la base de las desigualdades de género. La sobre carga de responsabilidades de sostenimiento de la vida provoca un gran desequilibrio en el uso del tiempo. Ello tiene un alto costo de oportunidad para las mujeres y, por lo tanto, llega a convertirse en un factor de exclusión social debido a su menor acceso a los recursos económicos y a su control, y a su desigual participación en los ámbitos laborales, sindicales y políticos.” (Espino. A, Salvador, S, 2013, p.9)

Creemos necesario la necesidad de profundizar en el conocimiento de los elementos que obstaculizan el avance en equidad de género y poder identificar estrategias y alternativas para acceder a espacios más igualitarios. Consideramos a su vez, que para alcanzar objetivos dentro del sindicato se necesita del arduo trabajo tanto de mujeres como también de los hombres, siendo fundamental el trabajo en conjunto uno con el otro.

BIBLIOGRAFÍA

Aguirre, Rosario y Batthyány, Karina (2001) *Trabajo, Género y Ciudadanía en los países del Cono Sur*. Oficina Internacional del Trabajo. Montevideo: Cintenfor

Aguirre, Rosario (1993) *Mujeres y trabajo en América Latina. Mujeres en el tercer mundo*. Editorial IEPALA. Madrid

Aguirre, Rosario (1998) *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo: Doble Clic. Soluciones Editoriales.

Antunes, Ricardo (2005) *Los sentidos del Trabajo: Ensayos sobre la afirmación y la negociación del Trabajo*. Taller de Estudios Laborales. Buenos Aires: Herramientas Ediciones

Batthyány, Karina (2015) *Los tiempos del bienestar social. Género, trabajo no remunerado y cuidado en Uruguay*. INMUJERES-MIDES. Montevideo: Doble Clic Editores

Batthyány, Karina y Cabrera, Mariana (2001) “Metodología de la investigación en Ciencias Sociales”. Departamento de Publicaciones, Unidad de Comunicación de la Universidad de la República (UCUR). Montevideo

Boyer, Robert y Freyssenet, Michel (2001) “*Los modelos productivos*” Editorial Distribuidora Lumen SRL. Argentina

Brenes, Alicia y Burgueño, Maite y Casas, Alejandro y Perez, Edgardo (2009) *José Luis Rebellato, Intelectual radical*. Coedición: EXTENSIÓN- EPPAL. Impreso en central de impresiones.

Claramunt, Adela (2003) *Descentralización, Participación y Democracia. Una mirada desde el Trabajo Social*. Departamento de Trabajo Social. UDELAR. Montevideo: Doble Clic Editores

De La Garza Toledo, Enrique y Neffa, Julio César (2010) “*Trabajo y modelo productivos en América Latina*”. CLACSO. Montevideo, Uruguay

De La Garza Toledo, Enrique (2011) *Construcción de identidad y la acción colectiva como problemas en los trabajadores no clásicos*. En *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo I*. México: Plaza y Valdez Editores.

Díaz, Ximena y Hola, Eugenia (2001) *Trabajo, Flexibilidad y Género: Tensiones de un Proceso*. Centros de Estudios de la Mujer CEM. Santiago de Chile: Editorial Gráfica Funny SA

Domínguez Mon, Ana y Méndez Diz, Ana María, Schwarz, Patricia y Camejo, Madgalena (2012) *Usos del Tiempo, Temporalidades y Géneros en Contextos*. Buenos Aires: Editorial: Antropofagia

Espino, A y Pedetti, Gabriela (2009) “*Clausulas de género en la negociación colectiva 2005-2008*” CIEDUR. Uruguay

Espino, Alma (1999) *Género, flexibilización e inserción laboral femenina. Una perspectiva sindical desde el Mercosur*. Centros de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile

Ensignia, Jaime y Yáñez, Soña (1999) *Inserción Laboral Femenina. Sindicalismo, género y flexibilización en el Mercosur y Chile*. Centro de Estudios de la mujer. Santiago de Chile: Fundación Friedrich Ebert

Evans Richard, J (1980) *Las feministas. Los movimientos de emancipación de la mujer en Europa, América y Australasia 1840-1920..* Siglo XXI de España Editores SA. Madrid

Federicci, Silvia (2011) *CALIBÁN Y LA BRUJA. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Tinta Limón. Buenos Aires

Filgueira, Nea (1993) “*Mujeres y trabajo en América Latina. Mujeres en el tercer mundo*” Editorial IEPALA. Madrid

Friedmann, Georges y Naville, Pierre (1963) *Tratado de la sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica. México

Gerhard, Reinecke y Valenzuela, Maria Elena (2000) *La calidad de empleo: Un enfoque de género en ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. OIT. Chile. 2000

Godoy, Lorena (2005) *Significados del trabajo, identidad y Ciudadanía*. Centros de Estudios de la mujer. Santiago de Chile: Andros Impresores

Hirata, Helena y Daniéle, Kergoat (1997) *La división Sexual del Trabajo. Permanencia y Cambio*. Argentina: Asociación Trabajo y Sociedad.

Jelin, Elizabeth (1998) *Pan y afectos. La transformación de las familias*. Fondo de Cultura Económica de Argentina S.A. Buenos Aires

Lazzarato, Maurizio y Negri, Antonio (2001) *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividades*. DP&A Editora. Rio de Janeiro

Lukács, Gyorgy (2007) *Marx, ontología del ser social*. España: Editorial Akal.

Marx, Karl (1976) *El Capital*. Madrid: Akal Editor. Vol I, Tomo II

Mendez, Estela (1989) *Mujer y trabajo: ¿Una problemática específica?* CIEDUR. Montevideo.

Rigat, María (1990) “*SINDICATOS ¿un espacio para hombres y mujeres?*” Argentina: FESUR

Santa Cruz, Adriana (1989) “*Y hasta cuándo esperaremos mandam-dirun-dirun-dán. Mujer y poder en América Latina*.” Editorial Nueva Sociedad. Venezuela

Sautu, Ruth (2005) “*Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología*”. CLACSO. Buenos Aires

Revistas

Bucheli, M. y Sanroman, G. (2005). “Salarios Femeninos en el Uruguay ¿Existe un Techo de Cristal?” en *Revista de Economía del Banco Central del Uruguay*, XII N° 2, pp. 63-88.

Bustillo, Inés y Barrett, Nancy S (1993) “Productividad y Trabajo de la mujer en los Estados Unidos” en *Revista de la CEPAL*, N° 51, Diciembre, pp. 101-119

De la Garza, Enrique (2011) “Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial” en *Revista Nueva Sociedad*, N° 232, Marzo-Abril pp. 50-70

De La Garza Toledo, Enrique (2009) *Problemas clásicos y actuales de la crisis en el mundo de trabajo*, N°20, Agosto-Diciembre, pp. 79-102

Espino, Alma (2011) Trabajo y Género: un viejo tema ¿nuevas miradas? en *Revista Nueva Sociedad*, N° 232, Marzo-Abril, pp. 86-102

Marrero, Nicolás (2014) “Clases y lucha de clases en los servicios” en *Revista de Ensayos*, Año I, N° 1, Marzo-Abril, pp. 74-87

Meda, Dominique (2007) “¿Qué sabemos sobre el trabajo?” en *Revista de Trabajo*, Año 3, N° 4, Enero-Noviembre, pp. 17-43

Morandi, Mariela Carla (2012) “Hogares con jefatura femenina: trabajo no remunerado y desigualdades de género” en *Revista de Trabajo Social*, Volumen 26, N° 56, pp. 60-67

Moreira, Constanza. (1994). “Participación de la mujer en el sistema de toma de decisiones: el caso uruguayo” en *Revista Uruguaya de Ciencia Política* N° 7, pp. 99-122

Navarro, Walkiria y Giorgi, Víctor (1986) “Condicionamientos y Obstáculos a la participación popular en las organizaciones de base” en *Notas sobre Cultura y Sociedad. Centro de investigaciones y desarrollo cultural*, N°3, Mayo, pp. 69 - 86

Ubilla, José y Rebellato, Luis (1986) “Conciencia de clase y Participación. Análisis de una experiencia sindical” en *Notas sobre Cultura y Sociedad. Centro de investigaciones y desarrollo cultural*, N°3, Mayo, pp 89-120

Zubillaga, Ignacio (2013) “Desafíos del movimiento sindical: una mirada histórica y actual” en *Relaciones Laborales*, N° 25, Enero – Junio, pp. 86-96

Publicaciones

Llambí, Cecilia y Rovira, Flavia (2011) *Importancia del Comercio y Servicios en la economía*. Centro de Investigaciones Económicas. Montevideo

Marín, Tania (2015). *Mujeres se buscan* en Boletín N° 4 de Secretaría de Género y Equidad. FUECYS PIT-CNT. Julio

Participación de las mujeres en los sindicatos de educación de América Latina (2012) Red de trabajadoras de la educación. Internacional de la Educación para América Latina (IEAL). Comité Regional de la Internacional de la Educación (IE)

Valenzuela, Maria Elena. *La situación laboral y el acceso al empleo de las mujeres en el Cono Sur* (2000) en *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile*. OIT. Chile

Tesis

Aspiazu, Eliana (2011). *Género y sindicalismo: análisis de dos Asociaciones de Trabajadores y Trabajadoras de la Salud en la Provincia de Buenos Aires*.

Marrero, Nicolás (2001). *Transformaciones del mundo del trabajo y acción sindical*.

Páginas Web

“Congresos son los de ahora”. Montevideo Portal

<http://www.montevideo.com.uy/contenido/Comienza-congreso-del-Pit-Cnt-150490> [Acceso 22/09/2016]

Estatuto de FUECYS

<http://www.fuecys.org/estatuto/> [Acceso 15/04/2016]

Espino, Alma y Salvador, Soledad (2013). *El sistema Nacional de Cuidados: una apuesta al bienestar, la igualdad y el desarrollo*.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/10362.pdf> [Acceso 20/10/2016]

Jhonson, Niki. (2004) *El movimiento sindical Uruguayo en camino hacia la cuota*.

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04504.pdf> [Acceso 10/09/2016]

Situación de las mujeres en el mercado de trabajo. Uruguay (2016). Unidad Estadística de trabajo y Seguridad Social (UETSS). Observatorio de Mercado de Trabajo

http://www.mtss.gub.uy/c/document_library/get_file?uuid=a953fc28-d537-4312-9fe9-d76dbfc8ce9f&groupId=11515 [Acceso 20/10/2016]