

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

**Implementación de la cuota de género en
FUECYS: una mirada sobre el impacto en la
participación femenina en los cargos de decisión**

Federico Vega
Tutora: Adela Claramunt

2020

Índice

Introducción	Pág. 3
Fundamentación.....	Pág.4
Pregunta guía.....	Pág.5
Objetivos de la investigación.....	Pág. 5
Diseño metodológico.....	Pág. 6
Capítulo 1. Caracterización del mundo del trabaj.....	Pág. 8
Conformación y evolución del sector terciario.....	Pág. 9
División sexual del trabajo	Pág.13
Capítulo 2. Sindicalismo: el caso de FUECYS.....	Pág. 18
Una mirada histórica.....	Pág. 18
Estado y relaciones laborales en el Uruguay del Siglo XXI.....	Pág. 22
De la subrepresentación hacia una democracia paritaria. Participación política de las mujeres.....	Pág. 25
Capítulo 3. Análisis de la información relevada.....	Pág. 30
Particularidades de la FUECYS.....	Pág. 30
Jóvenes: una nueva generación.....	Pág. 32
Violencia: “corporativismo machista”	Pág. 34
Negociación colectiva.....	Pág. 39
Cuota de género.....	Pág. 41
Capítulo 4. Reflexiones finales.....	Pág. 46
Bibliografía de referencia.....	Pág. 49

Introducción

En esta monografía final de grado se aborda la participación de las mujeres en el ámbito sindical, un ámbito -como se busca dar cuenta- fuertemente masculinizado y atravesado por lógicas machistas propias de la división sexual del trabajo y la desigualdad de género. Se analiza la incidencia de la implementación de la cuota de género en la evolución de la participación de las mujeres en la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS) en los últimos años, teniendo en cuenta que según datos que maneja dicha Federación, en torno al 55% de las afiliaciones corresponden a mujeres y que la mayoría de los cargos directivos son ocupados por hombres. Esto deviene no solamente en un problema de representación donde los intereses particulares de las mujeres quedan relegados con relación a los de los hombres, sino en que tampoco se brindan las condiciones necesarias que faciliten y promuevan la participación de las mujeres.

Se busca además en esta monografía, abordar las principales características que ha tomado el mundo del trabajo en las últimas décadas, centrando la mirada en el sector servicios. Se profundiza en particularidades de la FUECYS, que como veremos la convierten un escenario distinto de otras organizaciones sindicales.

El trabajo también está enfocado en recabar las distintas opiniones que tienen las mujeres sobre la cuota de género y su implementación, a fin de poner en diálogo las distintas miradas al respecto.

Por otra parte, se intenta reconstruir las trayectorias de algunas de las mujeres que actualmente se encuentran ocupando cargos directivos en la Federación, buscando evidenciar y caracterizar las posibles trabas y dificultades vinculadas a la cuestión de género, en el desarrollo de su trayectoria sindical.

Fundamentación

La desigualdad de género en la división del trabajo es una problemática de larga data, que como veremos, a partir de las transformaciones en el mundo del trabajo y por las conquistas de las luchas feministas, en las últimas décadas ha cobrado notoria visibilidad. Desde el importante lugar que ha ocupado en la agenda política, hasta la trascendencia social que ha cobrado, la desigualdad de género se ha convertido en un verdadero motor de cambio. Por dicha razón en este trabajo se aborda la cuestión de la desigualdad de género en el ámbito sindical, particularmente en la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios (FUECYS).

Este sector ha sido uno de los que ha tenido mayor crecimiento en las últimas décadas y es uno de los que ocupa una gran mayoría del empleo femenino. Esto se traduce en las afiliaciones de la Federación, donde un 55% aproximadamente son mujeres. Así mismo esta proporción no se ve reflejada en la ocupación de los cargos de dirección, ya que en su amplia mayoría son ocupados por hombres y si bien estatutariamente las mujeres poseen los mismos derechos que los hombres, se busca aquí estudiar si esto efectivamente es así.

En el Plenario Intersindical de Trabajadores - Convención Nacional de trabajadores (PIT-CNT) esta problemática recobró importancia en el 2018, donde se ratificó una modificación realizada al estatuto en el año 2003 en el marco del VIII congreso de la Central y que hasta ese momento no había sido puesta en vigencia. Dicha modificación establece una cuota por la que la tercera parte de los cargos deben ser ocupados por mujeres.

En este trabajo se aborda la problemática antes mencionada, por una parte analizando los datos objetivos relevados por estudios e investigaciones anteriores y su evolución en el tiempo, y por otra, analizando el discurso existente sobre esta problemática en el sindicato desde el punto de vista de los actores en la actualidad. Se busca además visualizar la posible existencia de mecanismos de reproducción de este tipo de desigualdades implícitos en las distintas relaciones de poder existentes en la esfera sindical.

Pregunta guía:

- ¿Qué repercusión ha tenido la implementación de la cuota de género en el movimiento sindical y de qué manera ha incidido particularmente en la participación de las mujeres en FUECYS, hasta la actualidad?

Objetivo general:

- Analizar el impacto de la cuota de género en la evolución de la participación sindical de las mujeres en los cargos de dirección en FUECYS.

Objetivos específicos:

- Estudiar el grado de implementación de la cuota de género en cargos de dirección en FUECYS.
- Analizar la incidencia de los procesos de discusión e implementación de la cuota de género en la participación de mujeres en FUECYS.
- Estudiar las variaciones en el número de integrantes mujeres en los cargos de decisión entre los últimos congresos de la Federación y las resoluciones allí establecidas en materia de género.
- Analizar las opiniones que tienen las mujeres que ocupan lugares de decisión sobre la cuota de género.
- Conocer las dificultades que encuentran las mujeres en el desarrollo de su trayectoria sindical vinculadas a la cuestión de género.

Diseño metodológico

Teniendo en cuenta las características propias del fenómeno que se estudia, donde como podemos observar, se tratan de variables no métricas, es decir, que representan propiedades cualitativas del objeto de estudio -en este caso, la implementación de la cuota de género en el ámbito sindical y sus repercusiones-, se optará por una metodología fundamentalmente cualitativa. En este tipo de metodologías, los investigadores “recogen datos de campo en el lugar donde los participantes experimentan el fenómeno o problema de estudio” (Batthyány, K y Cabrera, M; 2011, p: 78). Señalan las autoras que no se trasladan los sujetos a un ambiente controlado para estudiarlos allí, ni se utilizan herramientas que ellos mismos completen con la información requerida, como suele realizarse en la metodología cuantitativa, por ejemplo. Por el contrario, resaltan el papel central de los investigadores en los estudios de tipo cualitativos y afirman que recopilan los datos “por sí mismos al examinar documentos, observar el comportamiento o entrevistar participantes” (Ídem).

Otro elemento central de este tipo de metodologías según Batthyány y Cabrera (2011) son los significados que los participantes confieren al problema o fenómeno en cuestión, independientemente del significado que le pueda atribuir el investigador o la literatura existente respecto al tema. Esto resulta un aspecto fundamental a la hora de abordar una problemática vinculada a la cuestión de género, ya que es crucial comprender las particularidades en las formas de entender y sentir el fenómeno estudiado, por parte de los sujetos.

Atentos a lo anterior se trabajará con la utilización de elementos de estudios descriptivos y explicativos ya que como planteamos, se trata del análisis de un fenómeno compuesto por distintas variables y se busca estudiar de qué forma influyen unas sobre las otras. Respecto a estos estudios, Batthyány y Cabrera afirman que “buscan caracterizar y especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”. (2011, p. 33) En cuanto a los estudios explicativos, las autoras indican que están centrados en analizar el por qué, del vínculo entre dos conceptos, así como explicar las causas de un fenómeno. En este caso se tomarán algunas herramientas de este tipo de estudios para abordar algunos de los objetivos, sobre todo aquellos en los que se plantea conocer y comprender el por qué, de las dificultades que encuentran las mujeres en el desarrollo de su carrera sindical.

La principal herramienta que se utilizará para el relevamiento de datos e información será la entrevista semiestructurada, que como indica Sautu (et al. 2005) en líneas generales, es una conversación sistematizada que tiene por objeto obtener, recuperar y registrar información brindada por las personas, concerniente a los temas planificados por el entrevistador y que facilitará su profundización en el transcurso de la entrevista. En este sentido Batthyány y Cabrera (2011) señalan que en la entrevista semiestructurada el investigador selecciona una serie de temas que serán tratados, sin necesidad de mantener un orden o una forma puntual de formular las preguntas.

Además, se utilizará el análisis de discurso, esta técnica nos permitirá identificar inferencias (juicios o conclusiones) reproducibles y válidas de los datos en referencia al contexto: analiza cómo el discurso fundamenta o legitima (Magri, 2009). Resulta importante la implementación de esta técnica en un tema como el que se plantea investigar, ya que la legitimación presente en algunos discursos sobre la cuestión de género, nos hace cuestionarnos desde varias ópticas la distancia entre ese discurso y la realidad.

La presente monografía se estructura en un total de cuatro capítulos. En el primero se aborda el mundo del trabajo, sus características y el lugar de la mujer en él, prestando especial atención al sector comercio y servicios. En el segundo, se desarrolla el movimiento sindical y su evolución en las últimas décadas, con énfasis en el proceso a través del cual se han conquistado importantes reivindicaciones y su vínculo con los distintos gobiernos. Los dos últimos capítulos tienen un enfoque analítico y reflexivo, donde el tercer capítulo está centrado en el análisis de las entrevistas. Por último, en el capítulo cuatro se vuelcan las reflexiones que surgen de la información relevada y su vínculo con una mirada global de este trabajo.

Capítulo 1. Caracterización del mundo del trabajo

La década de los años 70 marcó un punto de inflexión en la historia del mundo del trabajo, a raíz de una importante crisis que tuvo lugar en los primeros años de ese decenio. Se reconoce allí, por parte de diversos autores el comienzo de un período de reestructuración de las formas de organización del trabajo y de los sistemas de producción (Antunes, 2009).

Se concreta en este punto el agotamiento del sistema de producción taylorista y fordista, surgido en Estados Unidos en las primeras décadas del Siglo XX, basado en un modelo mecanizado, rígido y de trabajadores especializados, donde el trabajo individual estaba centrado en una actividad puntual de la producción en serie.

En este proceso de reestructuración, luego de varios ensayos por parte del capital en distintos países, surge en Japón el modelo toyotista. El nuevo modelo limita la fuerza de trabajo viva al mínimo, aumentando la maquinaria “tecnocientífica” y pasando de trabajadores especializados en tareas manuales concretas, a una forma totalmente distinta, donde el trabajo se organiza de forma flexible en base a una alta rotación de trabajadores que realizan distintas tareas, que no requieren en general de especialización concreta. En relación a esto Antunes (2009) utiliza el término de “desespecialización multifuncional” refiriéndose al uso flexible de la fuerza de trabajo para la realización de distintas tareas dentro de las fábricas, lo que deja atrás la especialización adquirida en el sistema anterior.

Otro de los importantes cambios que se observa es el aumento de la tercerización en los procesos de producción y acumulación flexible. Mientras que en el modelo taylorista-fordista la misma empresa se encargaba de la producción de todos los elementos necesarios para la fabricación de un producto, el nuevo modelo toyotista, incorpora las tercerizaciones en la búsqueda de descentralizar la producción y aumentar al máximo las ganancias. Antunes (2009) en relación a esto, utiliza los términos de “reterritorialización” y “desterritorialización” de la producción para referirse a las consecuencias de esa tercerización, que es posible gracias a la revolución tecnológica ocurrida en ese momento que trae entre otros muchos avances, las telecomunicaciones.

Este cambio estructural en la organización del trabajo provocó además el

desplazamiento de un importante contingente de trabajadores del sector fabril, hacia el sector servicios y como veremos el ingreso en gran medida de mujeres al mercado de trabajo.

Por último, el autor antes mencionado, afirma que esta reestructuración, elimina de cierta manera la división en los tres sectores clásicos de la economía como independientes y resulta prácticamente imposible analizarlos por separado, ya que se encuentran fuertemente interconectados. Así mismo, sin perder esto de vista, nos centraremos a continuación en el sector en el que se encuentra enmarcado el presente trabajo.

Conformación y evolución del sector terciario

Es importante definir lo que entendemos cuando hacemos referencia al sector servicios o sector terciario, ya que posee algunas particularidades propias que no poseen los otros dos sectores de la economía¹. Hay diversas acepciones en cuanto a lo que se entiende por servicios, por lo que, mejor que definirlo de una forma u otra resulta pertinente definirlo en base a sus características generales. Diremos entonces que es aquel sector “donde se realizan actividades “no productivas” que van desde el tratamiento de datos hasta operaciones de reparación y mantenimiento; desde actividades de limpieza y venta de alimentos y bebidas hasta actividades docentes y de asistencia sanitaria.” (Iens, I. 2001, p. 90). Podemos observar entonces, que es un sector muy heterogéneo que comprende diversas actividades de distintos rubros, que como mencionamos comparten ciertas características que describimos a continuación. En primer lugar, es importante resaltar que se trata de una producción inmaterial; como señala De la Garza Toledo (2008) consiste en la transformación y generación de objetos puramente simbólicos y por lo tanto intangibles. También indica 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 (...) Esta compresión del proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente. Se

¹Por un lado, el sector primario, vinculado con las actividades de extracción y obtención de materias primas, como son las actividades agropecuarias y las mineras, entre otras. Por otro lado, el sector secundario, que es el que se encarga de transformar los insumos obtenidos por el sector primario en bienes de consumo. Encontramos en ese sector, actividades relacionadas a la industria, la construcción, entre otras.

complejizan, así, las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción, junto al trabajador y su patrón.” (p.4)

El hecho de la intervención de un tercer sujeto en momentos claves de la producción, es crucial desde la óptica del autor, ya que estos productos simbólicos, deben consumirse en el mismo momento que se producen. Esto se debe a que no pueden ser almacenados y que además son considerados perecederos. En virtud de esto, podemos afirmar que existe una relación directa entre quien produce el servicio y quien lo consume, ya que son intransferibles y las posibilidades de estandarización y división de este tipo de productos son limitadas (Weller, 2001).

En síntesis, diremos que en el sector terciario se concentran una gran diversidad de actividades de producción “simbólica”, donde se incorpora la participación del consumidor como protagonista en la acción del consumo, debido a que los servicios son perecederos, intransferibles y no pueden ser almacenados. A modo de ejemplo, encontramos dentro de este sector de actividades al transporte, las comunicaciones, call centers, servicios financieros, comercio, seguridad privada, entre muchas otras. Por último, cabe destacar que lo que aquí se presenta es una aproximación a las principales particularidades que hacen al sector terciario, ya que la discusión sobre las actividades que lo componen y sus características no se agotan en las mencionadas. Sino que se observa a nivel académico diversos enfoques, puntualmente en lo que refiere a las clasificaciones y subclasificaciones de las tareas que en ocasiones tienen características que no son compatibles entre sí o directamente opuestas.

Luego de haber señalado algunas de las principales características que componen a las actividades vinculadas al sector terciario, nos centramos a continuación en conocer cómo ha evolucionado este sector en la región y en nuestro país, para lograr comprender la situación actual.

En las últimas décadas el sector servicios, como mencionamos, se ha expandido de forma exponencial a nivel mundial, producto de grandes cambios estructurales en la economía global y en las formas de organización del trabajo, ocurridos sobre la segunda mitad del siglo pasado. Arriagada (2007) analizando el caso de Chile y Uruguay, evidencia un proceso claro de terciarización² del mercado de trabajo con una importante

²La autora lo define como “la expansión del sector de servicios tanto en términos de producto económico como de ampliación de puestos de trabajo.” Y lo distingue de la “tercerización” que se vincula al traspaso de actividades a terceros y a la subcontratación.

incorporación de mano de obra femenina. En referencia a esto último establece que “(...) se debe a las tendencias estructurales económicas, sociales y culturales de ampliación de la autonomía de las mujeres, (que) han modificado la composición del mercado de trabajo.” (p. 25)

Volviendo sobre la terciarización en tanto proceso, y sobre sus repercusiones en la economía, nos encontramos con que este fenómeno impacta directamente “a través de sus efectos en la eficiencia con la que operan los sectores productores de bienes como también en la capacidad que tienen ciertos servicios para generar nuevo conocimiento y difundirlo a través de la estructura productiva.” (Aboal et al. 2015, p. 9). Por lo que podemos afirmar que cuando hablamos de terciarización, no nos referimos al sector terciario como un sector separado, sino que se trata del incremento de las actividades de servicios de forma integral en relación al resto de las actividades económicas, constituyendo lo que los autores denominan una “nueva economía de servicios” (Aboal et al. 2015)

En lo que respecta al peso del sector terciario sobre el mercado de trabajo, Weller (2001) indica que en América Latina los servicios ocupaban en la década de los noventa, entre 85% y 90% de los nuevos puestos de trabajos, y a fines de ese decenio conformaban el 55% del empleo total. Esto lo señala el autor analizando dos tendencias claras, por un lado, la expansión del sector creó una importante demanda de mano de obra calificada, ya que muchas de las nuevas empresas estaban vinculadas a la prestación de servicios específicos. También factores como los avances tecnológicos y en las comunicaciones, la tercerización de actividades puntuales, aportaron a la demanda de obreros especializados. Por otro lado, los bajos requerimientos de capital tanto material como humano, que presentan otro tipo de servicios los convirtieron en “refugio de una fuerza laboral que no encuentra empleo en actividades más productivas y mejor remuneradas” (Weller, 2001, p. 28).

Si nos enfocamos en el empleo femenino, se observa que desde las últimas décadas del siglo XX se dio una fuerte incorporación de la mujer en el mercado de trabajo, al punto que algunos autores concuerdan en que es posible hablar de una feminización del trabajo. Este proceso no se dio de forma armónica, ni en igualdad de condiciones en relación a los hombres (Crescini et al, 2001), sino que mostró marcadas diferencias en cuanto a condiciones de trabajo y salario desfavorables para las mujeres, ya que se observó entre otras particularidades, por un lado, una elevada participación en el

servicio doméstico, que posee una gran informalidad, y por otro, la ocupación en actividades altamente estigmatizadas como improductivas (Weller, 2001). Según datos manejados por el autor, en el sector servicios las mujeres ocupaban el 60 % de los empleos a fines de los 90 en América Latina y el Caribe, concentrándose mayormente en los empleos que requieren menor calificación y suponen menores salarios. Si analizamos las tasas de desempleo y subocupación³, podemos observar que se sostuvieron las desventajas respecto a los hombres, donde el desempleo en las mujeres alcanzó el 16,9% frente a los hombres con el 12,2%. Mientras que el subempleo se ubicó en el 19,2 % en las mujeres contra el 10,3% en hombres (Heller, 2001).

Por otra parte, Porras y Rodríguez López (2014), quienes han estudiado la evolución de calidad del empleo en nuestro país, afirman (realizando una comparación entre la situación en el año 1998 previo al período de recesión y crisis 1999-2002, y el 2011) que el sector servicios fue en general uno de sectores que mostró mayores mejoras en la calidad de las condiciones de trabajo. Reconocen que esto fue en consecuencia de la convocatoria a los Consejos de Salarios por primera vez en la historia del país, a sectores históricamente relegados como ha sido el del servicio doméstico o los trabajadores rurales, por ejemplo.

Por último, analizando la evolución del sector terciario en las últimas décadas, encontramos que ha sido uno de los principales impulsores del crecimiento de la economía mundial, impactando significativamente en el mercado laboral. Así lo indica un informe realizado por el Departamento de Estudios Económicos de la Cámara Nacional de Comercio y Servicios (CNCSU) del Uruguay en el año 2017, donde se analiza entre otras características, la representación del sector en la economía de nuestro país. En tal sentido, establecen que el 65,1% de la población ocupada en nuestro país (excluyendo al sector público), se encuentra dentro del sector servicios, lo que se ve reflejado en el peso que tiene el sector en el PBI del país, donde según el documento representa el 65,5% del total.

Si nos centramos en el período de tiempo que abarca desde el fin de la crisis del 2002 hasta el 2017, nos encontramos con que el sector comercio y servicios ha crecido a un ritmo constante de 4,9% anual, lo que ha significado un crecimiento del 105,3% en el

³Se refiere a la situación de trabajar menos horas de las deseadas. Las mujeres son obligadas ocupar la mayoría de los trabajos “part time” o medio horario, debido a su ausentismo vinculado a las tareas de reproducción en el ámbito doméstico.

período de referencia. Creciendo así, por encima del ritmo general de la economía que en el mismo período lo hizo en un 85,8% (CNCSU, 2017).

En el último tiempo este escenario ha cambiado de forma drástica en nuestro país, en primer lugar, finalizando un importante período de crecimiento ininterrumpido en la economía y comenzando en el 2019 un proceso de desaceleración, que según indican diversos estudios devino en un importante estancamiento. En segundo lugar, las consecuencias por el contexto de la pandemia -Covid-19- han calado hondo en el sector terciario sufriendo una fuerte caída en las ventas, convirtiéndolo así en uno de los sectores con más solicitudes de seguro de desempleo. Según una encuesta realizada por la CNCSU en el mes de abril del 2020 entre sus afiliados, 6 de cada 10 empresas han tenido que enviar trabajadores al seguro de desempleo.

Desde la central de trabajadores, se ha denunciado que el contexto de la pandemia ha configurado un marco de excusa para que las empresas realicen reestructuras y un importante número de despidos. Según ha expresado Milton Castellanos, director del Instituto Cuesta Duarte en entrevistas con distintos medios de prensa, el sector Comercio y Servicios ha sido uno de los más afectados con estos despidos, por lo que se está trabajando en diálogo con el nuevo gobierno de coalición en busca de generar medidas para regular esta situación.

División sexual de trabajo.

Para comprender la situación actual en la que se encuentran las mujeres, en relación al lugar que ocupan tanto en el mundo del trabajo como en el ámbito sindical, es necesario analizar el proceso mediante el cual se ha ido transformado su rol en la sociedad. Sin necesidad de retroceder demasiado en el tiempo y atentos a lo desarrollado en cuanto al surgimiento y evolución del sector terciario, vemos que si bien el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo no se dio estrictamente en paralelo con ese fenómeno, podemos afirmar que fue con él que encontró un momento de auge y que ha mantenido un crecimiento sostenido desde entonces y hasta comienzos del 2020.

Como punto de partida es bueno retomar la discusión respecto a lo que se entiende como trabajo, no el origen del término, sino las actividades comprendidas dentro de su definición. Es importante destacar que el concepto de trabajo no es un concepto estático,

sino que se encuentra en constante transformación y adaptación (Crescini et al, 20011). Atentas a esto Batthyány y Scavino (2017) abordan el concepto de trabajo desde una óptica crítica y rupturista, afirman que la concepción tradicional del trabajo como sinónimo de empleo, fue una de las principales “rupturas epistemológicas” ocurridas desde la academia a la hora de realizar estudios de género. Mencionan también, que con el aporte de académicas feministas sobre las décadas del 60 y 70, se logró ampliar el alcance del concepto, mediante la incorporación de reflexiones sobre el valor y el carácter del trabajo doméstico y de cuidados. Por su parte Crescini, et al (2011) afirman que “este viraje conceptual puso de manifiesto la incapacidad de las teorías tradicionales sobre el trabajo para captar la diversidad y complejidad familiar, así como la articulación entre el trabajo doméstico y el realizado en el mercado” (p.3).

Debemos destacar la importancia de estos aportes ya que gracias a ellos, autores como Giddens (2000) los tuvieron presentes a la hora de conceptualizar la noción de trabajo quien desarrolla la idea de que: “(...) puede definirse como la ejecución de tareas que suponen un gasto de esfuerzo mental y físico, y que tienen como objetivo la producción de bienes y servicios para atender a las necesidades humanas” (Batthyány y Scavino 2017, p.123).

Podemos observar entonces el pasaje de un concepto de trabajo vinculado, en un primer momento netamente a la lógica productivista, hacia un concepto más amplio que contempla las actividades que están por fuera del mercado y son centrales para cubrir las necesidades humanas.

La división sexual del trabajo surge de la asignación de distintas tareas socialmente identificadas y asociadas a hombres y mujeres, donde los hombres han estado vinculados históricamente al trabajo de producción, mientras que las mujeres, han estado relegadas a las tareas de reproducción. Kergoat identifica dos principios que organizan la división sexual del trabajo, en primer lugar, el principio de “separación” caracterizado por la separación de trabajos para hombres y trabajos para mujeres. En segundo lugar, el principio de “jerarquización”, donde se le da más valor al trabajo del hombre en detrimento del trabajo de la mujer (de Sousa Ferreira, 2013).

Para visualizar esto, Hirata y Kergoat (1997) afirman que es necesario entender las relaciones sociales, en términos de relaciones de sexos. División sexual del trabajo y

relaciones sociales de sexo, son conceptos indisociables, ya que esta visión sexuada de la organización de la sociedad se materializa en la división sexual del trabajo. Los autores antes mencionados realizan sus estudios sobre la idea de que siempre que se hable en términos de relaciones sociales de sexo, no será “como un simple vínculo social, sino como una relación (1) antagónica, (2) estructurante para la totalidad del campo social, (3) transversal a la totalidad de ese campo.” (Hirata y Kergoat, 1997, p.110). Estos aportes son de suma importancia, ya que es a la luz de ellos que logramos comprender los elementos básicos de la complejidad del entramado social, donde tienen lugar estos fenómenos y se reproducen.

En relación con lo desarrollado anteriormente, podemos afirmar que las relaciones sociales de sexo, no sólo se dan de forma desigual, sino que la mujer se encuentra subordinada en relación al lugar del hombre. Atentos a esto, es que un gran número de autores entienden que la mujer además de subordinada se encuentra en el lugar de explotada, y concuerdan en que este problema tiene sus raíces en el sistema patriarcal capitalista, “que mediante la división jerárquica entre los sexos confiere a las mujeres un bajo prestigio social y las somete a los trabajos más precarizados y desvalorizados.” (Cisne, 2015.p 117). Este tipo de explotación humana es uno de los más extendidos, y arraigados en la interacción entre los sexos, ya que está presente en todos los niveles de la sociedad. Así lo desarrolla Benería (1979) quién además encuentra en el seno de la familia el origen de la división del trabajo según el sexo, ya que es en este lugar donde la mujer desarrolla sus “tareas insustituibles” en la reproducción biológica. Y es desde allí que el sistema se beneficia, asegurándose la reproducción de la clase trabajadora sin costos, ya que naturaliza que estas tareas son responsabilidad de la mujer, entendiéndolas como extensiones de habilidades propias de ellas, y por lo tanto son tareas “menos complejas”. Esto deviene en que sean tareas desvalorizadas y con menos prestigio, frente al trabajo realizado por los hombres fuera del hogar. (Cisne, 2015)

Tomando los aportes de Ricardo Antunes, la autora analiza el lugar de la mujer en la sociedad capitalista, y las formas de explotación que existen sobre ella por parte del capital. Para comprender esto, fundamenta la necesidad de “deshomogeneizar” la clase trabajadora, entendiéndola que ella tiene dos sexos, que significan como venimos desarrollando, dos posiciones y situaciones distintas. No obstante, la explotación sobre el trabajo de la mujer no se da de forma distinta a la del trabajo del hombre, sino que se acentúa en relación al trabajo del hombre, aumentando así las asimetrías. Es a raíz de

esto, que se vuelve necesario, como señala Cisne (2015), dejar de lado categorías de análisis neutras o “sexualmente ciegas” con las que se analizaba la relación capital-trabajo, debido a que éstas invisibilizaban y legitimaban la división sexual del trabajo, mediante la naturalización de la existencia de tareas específicas para cada sexo. Fue a partir de la problematización de estas categorías que desde el movimiento de académicas feministas se logró entender el papel del capital y el patriarcado en la relación de explotación en la que se encuentra la mujer.

Antunes (Apud Cisne 2015) señala que luego de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ésta realiza su actividad laboral doblemente, es decir dentro y fuera de la casa, donde una es de forma remunerada, mientras que la otra es de forma gratuita. La conciliación de estos dos trabajos ha sido históricamente un gran problema para las mujeres, ya que el proceso de su incorporación en el mercado de trabajo, no se vio acompañado de un incremento en la presencia del hombre en las tareas de reproducción. En palabras de Laura Nuño (2010):

“La incorporación de las mujeres al espacio público mantuvo prácticamente incólume la división sexual del trabajo en el espacio privado. Y por ello, los nuevos roles de género en el espacio público se han visto acompañados por el mantenimiento de los roles tradicionales en el espacio privado” (Apud Rodríguez Moro, 2012.p 12)

Esto llevó a que autoras como Bonaccorsi y Carrio (2012) y Carrasquer Oto (2009) entre otras muchas, hayan optado por utilizar el término de “doble jornada” o “doble presencia” para referirse a la realidad de la doble carga de trabajo que enfrentan las mujeres. Afirman además que esta problemática limita las posibilidades de las mujeres de desenvolverse en otro tipo de trabajos y ámbitos fuera del doméstico o el de producción, como por ejemplo el ámbito político. Habilitando con su doble carga de trabajo la posibilidad de que sí lo hagan los hombres. Como indica Gamba (2015) “en el espacio doméstico no se desarrolla la individualidad de la mujer, sino que ésta se dedica a reproducir las condiciones de posibilidad de ejercicio de la libertad del varón.” (p.102)

Resulta importante, traer en este momento dos conceptos que son utilizados con frecuencia en los estudios de género y que describen a la perfección la situación de la

mujer en relación al lugar que ocupa y cómo éste la condiciona, la limita y la relega, a la posición de subordinada y explotada. Son dos conceptos estrechamente vinculados, que refieren puntualmente a estadios distintos de un mismo fenómeno. Por un lado, el concepto de “piso pegajoso” que hace referencia a la importante dificultad que significa para las mujeres poder conciliar los trabajos comprendidos en la doble jornada. Esto las sujeta a los escalones

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

Por otra parte, siguiendo en línea con lo anterior, nos encontramos con el concepto de “techo de cristal”, que hace alusión a un freno o una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres difícil de traspasar. El término surge a partir de la inquietud de estudiosas y académicas anglosajonas en la década de los ochenta, intentando dar respuestas al problema de la subrepresentación de las mujeres en los cargos más altos de las jerarquías ocupacionales (Gamba, 2015). Estas barreras en el acceso de las mujeres más capacitadas (muchas veces más que los hombres), a los lugares más altos en las estructuras jerárquicas, se materializan en mecanismos -no siempre visibles- de discriminación (Ardanche, 2011). Gamba indica que la carga horaria de “los puestos más altos en la mayoría de los espacios laborales está diseñada por lo general dentro de un universo de trabajo masculino, e incluye horarios que habitualmente no están disponibles para las mujeres” (2015 p. 310). Horarios generalmente vinculados al trabajo de cuidados y a su rol en el espacio doméstico.

Entendemos entonces que si bien los conceptos de “doble jornada, “piso pegajoso” y “techo de cristal”, son conceptos de corto alcance, es decir, están particularmente vinculados a la descripción teórica de causas y efectos, podemos afirmar que son categorías que nos permiten una aproximación a la realidad de las mujeres trabajadoras y a las dificultades que enfrentan en el desarrollo de sus vidas, por el sólo hecho de ser mujeres.

Capítulo 2. Sindicalismo: el caso de FUECYS.

Una mirada histórica

Resulta importante realizar un recorrido sobre el contexto histórico de las últimas décadas del colectivo de las trabajadoras y trabajadores en nuestro país, procurando dar cuenta de la forma en que ha evolucionado hasta la actualidad. Para esto tomaremos como punto de partida la década de los noventa que marcó un punto de inflexión en la historia reciente de nuestro país, ya que se concreta a comienzo de dicho período el ingreso al poder del Partido Nacional bajo la presidencia del Dr. Luis Alberto Lacalle donde se establece una nueva etapa en la política, que diversos autores denominan “la década neoliberal”. Esta etapa estuvo signada por un cambio en el modelo de desarrollo a través de la implementación de un importante número de políticas centradas principalmente en el plano económico, entre las cuales se encontraba la reducción al mínimo de la intervención estatal en la economía, la desregularización de las relaciones laborales, que como señala Zapirain (et al. 2017) se vio reflejado en la modificación de la negociación colectiva y luego en la no convocatoria a los consejos de salarios por parte del gobierno, así como la ausencia de leyes vinculadas a la protección de los trabajadores y la actividad sindical. Además, señala el autor que se estableció “la apertura de la economía forzando a las empresas uruguayas a competir con productos extranjeros” (p.164).

Por su parte afirma Alegre (2003) que esta liberalización en sectores de la economía como del mercado de trabajo y sobre todo en el comercio exterior, significó un gran perjuicio para el sector industrial, lo que se acrecentó con el fin de las políticas proteccionistas. Todo esto se tradujo en una importante precarización de las condiciones laborales, en el aumento de la informalidad, así como pérdidas en el salario real.

El retiro del Estado de las negociaciones colectivas, dejando exclusivamente en mano de las empresas la determinación de las condiciones del empleo, provocó la individualización y la fragmentación de la clase trabajadora debido a la sustitución de la negociación colectiva por ramas, por la negociación por empresa (prácticamente nula). Esto como indica Alegre (2003) a su vez desestimuló la afiliación sindical, reduciendo muy significativamente el número de trabajadores afiliados, golpeando así duramente en la capacidad de acción y la representatividad de este sujeto colectivo.

En relación con la informalidad y a la pérdida de derechos frente a la que se encontraban los trabajadores, es importante destacar que se sanciona en 1998 la ley 16.906 de “protección de inversiones y promoción industrial” dentro de la cual se establecía la prescripción de los créditos laborales en un plazo máximo de un año luego de finalizado el vínculo laboral, siendo que en la reglamentación anterior prescribían luego de 10 años. Respecto a esto destaca Zapirain (et al. 2017) “que la norma esté incluida dentro de una ley de inversiones y promoción industrial, demuestra la idea del papel de subordinación a las políticas económicas que se le asignaba al derecho del trabajo” (p. 167).

Otra modificación que puso de manifiesto las consecuencias de la desregulación y la pérdida de derechos por parte de los trabajadores fue la nueva reglamentación que se instaló en este período sobre la figura de las empresas unipersonales (ley 16.713). La nueva normativa establecía que las retribuciones generadas por este tipo de empresas no constituían gravamen de aporte a la Seguridad Social. Además, la contratación a través de estas empresas significaba eludir cualquier tipo de beneficios para los trabajadores, como por ejemplo licencias, aguinaldos, horas extra, lo que, junto con la inexistencia de algún tipo de indemnización o seguro de desempleo, configuraba un escenario de total inestabilidad (Zapirain et al. 2017).

En este contexto de individualización de las relaciones laborales, de inestabilidad e incertidumbre, el movimiento sindical padeció una significativa pérdida de afiliados, donde afirman los autores recién citados, que pasan a tener en el año 2000 menos de la mitad de los trabajadores afiliados que en 1987, llegando a su punto más bajo en el año 2003, donde la tasa de afiliaciones estuvo cerca del 10% (Padrón y Wachendorfer, 2017).

En la búsqueda de entender este proceso de disminución de las afiliaciones, concuerda Zapirain (et al.2017) con otros autores en que, si bien se debe a diversos factores, principalmente está vinculado con la transformación del mercado de trabajo. Como mencionamos anteriormente el desmantelamiento del sistema proteccionista y la apertura de la economía generó un impacto nefasto en la industria manufacturera, que no logró competir con productos importados libres de aranceles. Este tipo de industria fue históricamente tendiente a la afiliación sindical, ya que existía una importante

concentración de trabajadores en un mismo lugar en condiciones similares. La pérdida de empleos en el sector industrial provocó que la fuerza de trabajo se desplazara hacia el sector servicios, que como hemos visto tenía, en este contexto, unas características muy distintas. Es decir, estaba conformado por empresas medianas y pequeñas, que concentraban un bajo número de trabajadores, con una alta rotación del lugar de trabajo, generando condiciones laborales muy disímiles entre sí, a lo que además se agrega que generalmente desempeñaban sus tareas muy cerca del empleador.

A lo anterior se suman nuevas estrategias en la organización de las empresas que incorporan entre otras, la subcontratación y la tercerización de actividades, lo que incrementó las condiciones indicadas, ya que a pesar de que los trabajadores compartieran un mismo lugar de trabajo, se encontraban en situaciones muy distintas respecto a salario, estabilidad y rotación (Zapirain et al. 2017).

Alegre (2003) por su parte, afirma que por mucho tiempo la afiliación a sindicatos garantizaba estabilidad laboral, negociación de los salarios, cobertura médica entre otros beneficios concretos. Pero en el contexto que hemos descrito y con las transformaciones en la economía ocurridas en función del cambio en el modelo de desarrollo, la mayoría de estos beneficios se perdieron. Lo que hizo que las mejoras en las condiciones de los trabajadores no fueran posibles, y sumado a los costos de organizarse, generó que muchos trabajadores simplemente optaran por desafiliarse. El autor analizando las diferencias de las organizaciones sindicales del sector público y privado concluye que:

“la estructura sindical presenta realidades distintas en su interior respecto no solo a sus niveles de cohesión organizacional sino respecto a los modos de vinculación con los sectores excluidos. Esto se produce por el impacto diferencial de las variables contextuales existentes en el ámbito público y privado, lo que tiene a su vez impacto sobre la estructura de incentivos diferenciales que tienen las distintas áreas sindicales para adoptar estrategias de cooperación con otros actores.” (p. 24)

A partir del año 1999 la economía de nuestro país, al igual que varios países de la región, ingresó en un período de recesión que se profundizó en los años siguientes, alcanzando su punto máximo en el 2002. La pérdida de competitividad frente a Brasil,

la baja en los precios internacionales de los commodities, el aumento constante en el valor del petróleo, constituyeron algunos de los principales factores agravantes de la situación que atravesaba nuestro país. A esto se les sumó una fuerte sequía y la aparición de la fiebre aftosa, que significó el cierre de importantes mercados de las exportaciones uruguayas. Todo esto sumado a la consolidación de la crisis financiera, asociada a la ocurrida en Argentina, configuraron el escenario de la peor crisis económica de la historia del Uruguay, alcanzando cifras históricas donde el desempleo llegó al 17% de la población económicamente activa. También la pérdida del salario real alcanzó cifras alarmantes, llegando a un 20% entre el 2001 y 2002 (Bucheli y Furtado, 2005).

Como ya mencionamos, este período estuvo marcado por la baja en las afiliaciones, alcanzando mínimos históricos en 2003, pero esto no significó una ausencia del movimiento sindical en el escenario político, por el contrario, tuvo una participación activa en la lucha por las condiciones y los derechos de los trabajadores. Tanto fue así que solo el año 2002 se convocaron a 12 paros generales, y se logró concretar la llamada “Concertación para el Crecimiento” la que además de representantes del PIT-CNT, contaba con representación del sector empresarial entre los que estaban la Federación Rural del Uruguay uno de los sectores más afectados. Esto significó una forma novedosa para nuestro país, ya que desde esta “organización” surgió un documento de diagnóstico y con una serie de propuestas concretas para superar la crisis que atravesaba el país (Informe Anual de Relaciones Laborales, UCU, 2002)

En octubre del año 2003 la Central de Trabajadores celebró su octavo Congreso en el cual, entre otros temas, se discutió (como ya se venía haciendo desde el Congreso anterior en 2001) la implementación de cuotas de género en los cargos de decisión de la central. Se estableció por mayoría que no puede haber más de un 70% ni menos de un 30% de trabajadores de un mismo sexo en la conformación de órganos de dirección, así como en cupos de formación de la Central. (Zubriggen et al., 2003)

Si bien esto significó un importante logro en cuanto a modificaciones estatutarias, en la búsqueda de democratizar los distintos espacios a través de la representación paritaria, “no implicó la puesta en práctica de la cuotificación en los cargos electos para los organismos de dirección del PIT CNT posteriores al Congreso. Por el contrario, la participación femenina de la Mesa Representativa disminuye con relación a su integración saliente” (Ibidem, p.17)

Estado y relaciones laborales en el Uruguay del Siglo XXI

En lo que respecta a las relaciones laborales, Moreira, Caetano y Buquet en el Informe de Coyuntura del Instituto de Ciencia Política, correspondiente al año 2006, sostienen que luego de varios años de desregulación y de mantenerse al margen, el Estado mostró un claro vuelco hacia la defensa de los trabajadores y las organizaciones sindicales, involucrándose en las relaciones obrero-patronales. Según los autores, esto se hace visible en las medidas vinculadas a la nueva política laboral llevada adelante por el gobierno, la reinstalación de los Consejos de Salarios en el sector privado, la creación de un ámbito de discusión salarial en el sector público, la aprobación de una ley de fueros sindicales, son sólo algunas de estas medidas.

Desde los primeros meses de su gestión, el gobierno de signo progresista centró sus esfuerzos en trabajos de mediación y conciliación entre la central sindical y las patronales, reduciendo los niveles de conflictividad en base al diálogo social. Este trabajo, sostienen los autores, tuvo la particularidad de que la condición izquierdista de la administración favoreció una relación radicalmente distinta a la de los períodos anteriores, entre los sindicatos y el gobierno. Afirman entonces, que puede hablarse de un cambio histórico, donde se pasa de una “negociación colectiva autorregulada por los trabajadores y empresarios a una de otro tipo, basada en el tripartismo y la fuerte acción reguladora del Estado.” (Moreira, et al. 2006, p.145)

Respecto a la relación del Estado con los sindicatos, Yaffé y Senatore (2005) sostienen que el ascenso del Frente Amplio al gobierno, ha colocado a los sindicatos en una posición inédita, ya que “por primera vez, el gobierno es ejercido por la fuerza política con la que el movimiento sindical mantiene un vínculo de histórica hermandad.” (Yaffé, Senatore 2005, p.91) Al mismo tiempo Padrón y Wachendorfer (2017), sostienen que los triunfos electorales del Frente Amplio son fruto de esa relación estratégica con el PIT-CNT “construida sobre la base de acuerdos programáticos, que respeta la autonomía de ambos actores.” (p.63)

Teniendo en cuenta esto, podemos identificar un antes y un después de la asunción de la izquierda en el gobierno, sobre todo para el movimiento sindical, que encontró las condiciones políticas y económicas óptimas para su desarrollo, un punto sólido desde

donde impulsar sus reivindicaciones y afianzar su crecimiento. Condiciones a las que acertadamente apostó en los acuerdos programáticos realizados con la fuerza del nuevo gobierno, previo a las elecciones.

Centrándonos en el sector servicios, si bien fue de los sectores que mostró mayor crecimiento en la década de los noventa, esto no se vio reflejado en un aumento igual de significativo de las afiliaciones a la FUECYS (como vimos las afiliaciones bajaron a mínimos históricos). Teniendo en cuenta esto, es que Yaffé y Senatore (2005) afirman que es un caso paradigmático el de la Federación, y que esto se debió a “la combinación de represión patronal y omisión estatal lo que desarticuló la organización sindical” (p. 96). Pero esta situación es revertida en consecuencia del nuevo escenario planteado por el primer gobierno del Frente Amplio, y es así que

“La Federación (...) vive un boom de la sindicalización. En este momento (abril de 2005) cuenta con 112 sindicatos federados, cuando hace dos meses eran 90. Los nuevos sindicatos se han constituido en el sector de servicios, en particular en empresas de limpieza y seguridad.” (Yaffe y Senatore, 2005, p. 96)

En la actualidad, según datos de la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios, son 1317 los sindicatos de base que nuclean de los diversos rubros que componen el sector. Alcanzando un aproximado de 19.000 trabajadores afiliados, donde las mujeres representan en torno al 55% de ese total.

Estructuralmente la FUECYS tiene como órgano máximo de decisión el Congreso, donde participan todos los delegados en la elección de los integrantes del Consejo Directivo Nacional (CDN), que es el órgano director entre Congreso y Congreso. El CDN a su vez está compuesto por las secretarías y los secretarios que están al frente de cada una de las trece Secretarías. Por último, pero no menos relevantes, se encuentran el Consejo Central y las Comisiones, que son la Comisión Electoral, Comisión Fiscal y Comisión de Conducta y Ética Sindical. Además, en el interior del país funcionan las Mesas Departamentales que representan la autoridad máxima que es elegida en la Asamblea Departamental y es responsable de hacer que se cumplan las resoluciones establecidas por el CDN.

En el presente año se concretó el fin del ciclo de gobiernos progresistas en nuestro país, con el acceso al gobierno de la Coalición Multicolor encabezada por el Partido Nacional marcando como indican algunos autores, de cierto modo “un giro hacia la derecha” en la orientación política de la administración. Entre las explicaciones sobre el triunfo de la derecha, Queirolo (2020), establece que la preocupación por la seguridad combinada con la disconformidad por la situación económica (algo que no se dio en 2014), fueron un factor clave que influyó en el electorado.

Desde la campaña electoral el nuevo presidente anunció medidas concretas en materia de relaciones laborales, donde apuntaba a flexibilizar los Consejos de Salario y reglamentar entre otras medidas, la ocupación (de locales de trabajo) dentro del derecho a huelga, apuntando según manifestó en reiteradas oportunidades a “equilibrar” las relaciones entre empresarios y trabajadores y garantizar el derecho a la propiedad privada y la libre circulación. Esto se concretó en la aprobación de la Ley de Urgente de Consideración, donde se establecieron una serie de normas en ese sentido.

El contexto de la emergencia sanitaria y su impacto en la economía ha llevado a la suspensión de los Consejos de Salarios, puntualmente a los convenios que vencían en 2020. Como alternativa el gobierno presentó en el mes de junio en el Consejo Superior Tripartito una propuesta en calidad de excepcional, donde se plantea un acuerdo por un año en el que se pautan una serie de aumentos por debajo de la inflación, lo que constituye una pérdida en el salario real de los trabajadores, algo que se reconoce desde el Ministerio de Trabajo y desde donde se han comprometido a que esta situación se ha de compensar una vez que la economía logre retomar el crecimiento. Sin embargo, desde la central de trabajadores se ha calificado como “globalmente insuficiente” la propuesta del gobierno, y la defensa del poder adquisitivo de los salarios ha sido uno de los principales motivos por los que se ha convocado el 17 de setiembre de 2020 a un paro general. El movimiento sindical como hemos visto ha sido un actor que se ha fortalecido durante el transcurso de los gobiernos del Frente Amplio, por lo que son esperables medidas de este tipo frente a la aplicación de aquellos aspectos de la agenda de gobierno que se enfrenten con los intereses de los trabajadores (Noceto, et al. 2020)

De la subrepresentación hacia una democracia paritaria: participación política de las mujeres

El abordaje del concepto de participación, (así como el de representación) tiene un lugar relevante en el presente trabajo, ya que se trata de una de las principales dimensiones analizadas, sobre todo en relación con aquellas características propias de la organización sindical que la condicionan. Por ello es importante analizarlo desde diversos enfoques y en relación a diversos ámbitos, para comprender de forma integral lo trascendente de la participación sindical de las mujeres.

Claramunt estudiando la participación ciudadana afirma que:

“Puede ser entendida como el proceso social a través del cual los distintos sectores de la población, en función de sus propios intereses, intervienen directamente o por medio de sus organizaciones, en la marcha de los distintos aspectos de la vida colectiva. La participación es básicamente un proceso de intervención de las fuerzas sociales presentes en el desenvolvimiento de la sociedad” (2001.p 2).

Esta noción nos acerca a la idea de participación en tanto proceso, a través del cual la presencia en los distintos espacios adquiere gran importancia a la hora de luchar por nuestros intereses, o que bien, logremos que sean representados. En el caso particular de las mujeres trabajadoras, nos permite visualizar la importancia de obtener presencia en los espacios de dirigencia, particularmente en la búsqueda de establecer y bregar por sus reivindicaciones propias.

Por otro lado, Santos y Avritzer (apud Hurtado y Hinestroza, 2008) establecen que “la participación ciudadana adquirió en las últimas dos décadas un peso significativo en el diseño de los sistemas democráticos, como respuesta a las debilidades del modelo hegemónico de democracia liberal representativa” (p. 64). Lo que en consonancia con lo que veremos a continuación, demuestra el compromiso y el esfuerzo que se ha hecho desde los gobiernos de algunos países donde ha sido constante el trabajo de grupos de mujeres, problematizando esta realidad en la búsqueda de lograr fortalecer la democracia a través de la incorporación de distintos actores. Esto resulta de gran relevancia para comprender la magnitud de la capacidad que estos espacios poseen en cuanto a potencialidad transformadora, y es allí donde de alguna manera radica la importancia del lugar de la mujer en este tipo de ámbitos.

Si nos centramos ahora en la subrepresentación⁴ de las mujeres en diversos ámbitos,

⁴ El concepto de subrepresentación hace referencia al déficit de la representación de un grupo en relación a otro, a pesar de que en número sean similares. En este caso las mujeres representan la mitad de la

como el de la política o en este caso el sindical, encontramos que es una problemática de escala mundial, sobre la que se viene trabajando activamente en nuestra región. Resulta importante entonces, recoger algunas de sus principales consecuencias; entre ellas encontramos que la subrepresentación en los puestos de decisión enfrenta a las mujeres a “dificultades estructurales para fortalecer su participación y liderazgo...” (Bareiro y Soto, 2015, p. 8). Sostienen además las autoras que “las persistentes barreras sociales e institucionales limitan su participación en la toma de decisiones, especialmente de aquellas que enfrentan desigualdades múltiples por motivos de género, edad, (...) lugar de residencia o condición socioeconómica, entre otras”.

Hablar del concepto de democracia nos conduce directamente hacia algunos de sus principios básicos tales como el de libertad o el de igualdad, ya sea tanto de representación como de participación; principios primordiales en la búsqueda de contemplar la diversidad de sujetos que conforman la sociedad. Sobre la base de esta premisa es que desde principios de los años noventa se ha comenzado a acuñar el concepto de “democracia paritaria”. Donde algunos autores identifican la Conferencia de Atenas⁵ en 1992, como lugar de origen simbólico de esta expresión, ya que si bien no es la primera vez que se utiliza, es a partir de allí que se proclamó la constatación del déficit que significaba para la democracia, la ausencia de participación en los órganos de decisión, de la mitad de la población que conforman las mujeres. Esto genera entre otras consecuencias, que no se tomen en consideración los intereses y las necesidades propias de las mujeres.

Bareiro y Soto (2015), analizando la experiencia de América Latina y el Caribe, afirman también que es en la década de los 90 donde se ha registrado el comienzo de un proceso paulatino de implementación de políticas y medidas enfocadas en mejorar las condiciones de participación de las mujeres en espacios de poder público. Reconocen que, si bien fueron las mujeres europeas quienes concibieron la idea de democracia paritaria haciendo referencia la Declaración de Atenas 1992, es en América Latina y el Caribe donde se ha convertido efectivamente en norma. Identifican allí la génesis también, de un proceso de transformación en la forma de entender el concepto de población, pero conforman la mitad de los cargos de decisión política.

⁵ Fue la primera Cumbre Europea de “Mujeres en el Poder”, en la cual se colocaron temas vinculados al lugar de la mujer en los distintos sistemas políticos, y se proclamó la necesidad de una participación equilibrada e igualitaria en la toma de decisiones, bajo la premisa de que las mujeres representan la mitad de la población. Se instó además la búsqueda de estrategias y medidas concretas para materializar el acceso de las mujeres a los lugares de decisión.

democracia, y por consecuencia en la forma de practicarla, colocando en la agenda de derechos las primeras políticas concretas vinculadas a aumentar la participación de mujeres.

Por otra parte, las autoras anteriormente citadas, reconocen también en este proceso de transformación un hito clave en el Consenso de Quito en 2007, documento que surge a partir de la *décima Conferencia Regional de la Mujer de América Latina y el Caribe*. Donde los países participantes reconocen, entre otros puntos realmente importantes,

“que la paridad es uno de los propulsores determinantes de la democracia, cuyo fin es alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, en la toma de decisiones, en los mecanismos de participación y representación social y política, (...) y que constituye una meta para erradicar la exclusión estructural de las mujeres.” (p 3)

Tal como surge de este documento, se aprecia el importante esfuerzo internacional por tomar conciencia de la situación de las mujeres e impulsar desde allí, medidas particularmente enfocadas en fortalecer la democracia a través su inclusión.

Por último, y en relación con lo anterior, es importante destacar que surge formalmente también en la década de los noventa y comienza a ser promovido, el concepto de *mainstreaming* de género o transversalización. Es en la IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres de Naciones Unidas, llevada a cabo en Beijing en 1995, donde este concepto se coloca por primera vez en documentos internacionales firmados por los 189 países participantes. Consiste fundamentalmente en la estrategia de “la promoción de la igualdad de género a través de su integración sistemática en todos los sistemas y estructuras, en todas las políticas, procesos y procedimientos, en la organización y su cultura, en las formas de ver y hacer” (Rees, 2005, apud Rodríguez Gustá y Caminotti, 2016). Es decir, se les exige a los gobiernos que se comprometan en la inclusión de la dimensión de género en todas sus estructuras, en la planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en todos los niveles.

Una de las principales acciones concretas que han tomado los distintos Estados han sido la implementación de medidas de acción afirmativa, que Marta Suplecy (apud de Barbieri, 2002) las define como

“estrategias destinadas a establecer la igualdad de oportunidades, por medio de medidas que compensen o corrijan las discriminaciones resultantes de prácticas o sistemas sociales. Tienen carácter temporal, están justificadas por la existencia de la discriminación secular contra grupos de personas y resultan de la voluntad política de superarla. (p.1)

Un ejemplo de este tipo de medidas, y que resulta central en el presente trabajo, es la implementación de la cuota de género o cupo de representación femenina. Como venimos observando, es desde los Estados donde se viene haciendo un esfuerzo por mejorar la representación femenina en búsqueda de mejorar la calidad de la democracia. Es a través de la implementación de la cuota de género en el sistema político, que se han volcado los esfuerzos en tal empresa. Bareiro y Soto (en Fernández 2011) define la cuota de género como

“una medida de acción positiva cuyo objetivo es garantizar la efectiva integración de mujeres en cargos electivos de decisión de los partidos políticos y del Estado. Es una medida de carácter compulsivo, que obliga a incorporar mujeres en listas de candidaturas o en listas de resultados electorales, y transitorio, puesto que supone una vigencia sujeta a la superación de los obstáculos que impiden una adecuada representación de mujeres en los espacios de poder y representación política " (p.249)

Las mismas autoras plantean que si bien, tanto a nivel académico como a nivel político, no existe consenso respecto a los fundamentos a través de los cuales se justifica la implementación de la cuota de género, sobre todo teniendo presente que se trata de conseguir participación de una parte, limitando la de la otra parte, no es una discusión que abordaremos aquí. En primer lugar, porque este debate parece no tener fin y en segundo, porque los objetivos de la monografía sólo pretenden recoger los principales efectos de su aplicación en el ámbito sindical y en un sector en particular en el que nos centramos.

Si nos enfocamos ahora en los sindicatos como organizaciones que representan los intereses de los trabajadores de forma democrática, nos encontramos con que la subrepresentación se manifiesta en “la escasa participación en la propia estructura organizativa, siendo (...) particularmente notable en los ámbitos de máximo poder y

decisión, incluso en aquellas federaciones o empresas donde la feminización del empleo es mayoritaria” (Torns, T y Recio, C. 2011 p: 250). Como mencionamos anteriormente, el caso de la FUECYS es uno de estos ejemplos que colocan las autoras, ya que presenta una alta presencia femenina en sus afiliaciones, no reflejándose de igual forma en la ocupación de cargos de decisión. Analizando distintos argumentos sobre la subrepresentación, las autoras afirman que:

“las dificultades que mejor explican la menor presencia femenina en las organizaciones sindicales proceden de la propia cultura sindical. Maneras de hacer y de pensar en las que persiste un imaginario colectivo, favorecedor del discurso y las prácticas cotidianas del sujeto masculino, con las que las mujeres, en especial las más jóvenes, no se sienten identificadas. En demasiadas ocasiones esa cultura sindical asocia la figura del sindicalista con la del obrero industrial, a pesar de que los últimos análisis sobre afiliación indican que es un perfil típico en claro declive, dados los cambios antes señalados.”
(Torns, T y Recio, C. 2011. p: 252).

Este argumento que plantean las autoras es central a la hora de analizar las diferentes posturas dentro del sindicato respecto a la participación femenina y sobre todo en el análisis de las posibles incongruencias entre el discurso políticamente correcto y lo que a los efectos ocurre en la interna de la organización.

Continuando con las consecuencias de la subrepresentación, se observa que deviene en dificultades concretas para legitimar las reivindicaciones feministas en el contexto sindical que como mencionan las autoras ya citadas, es un contexto culturalmente definido desde la óptica masculina, donde todavía persisten resistencias hacia la presencia femenina y su participación en igualdad de condiciones. Sostienen además que estas resistencias se ponen verdaderamente de manifiesto al ver cómo la igualdad de oportunidades entre los diferentes sexos no forma parte del núcleo duro de los temas de la negociación colectiva (Torns y Recio, 2011).

Capítulo 3. Análisis de la información relevada

Tal como se planteó en el diseño metodológico, el instrumento utilizado para el relevamiento de la información fue la entrevista semiestructurada. Se realizaron un total de cinco entrevistas individuales a mujeres que actualmente ocupan cargos de dirección. Las mismas se llevaron a cabo en la casa central de la FUECYS, en el mes de octubre de 2020. Las edades de las entrevistadas se encuentran entre los 33 y los 50 años, tres de ellas cuentan con más de 11 años de trayectoria en la actividad sindical, y las dos restantes tienen al menos 5 años en la Federación.

Particularidades de la FUECYS

El sector comercio y servicios, como hemos visto, es un sector amplio que abarca una gran diversidad de rubros y actividades con distintas características. Muchas de estas actividades, se desarrollan en el horario nocturno, lo que significa según distintos estudios, un gran perjuicio respecto a las consecuencias sobre la salud de aquellos trabajadores y trabajadoras que cumplen su horario en la noche. Esto hizo que se convirtiera en una de las principales reivindicaciones de la organización sindical, la lucha por una reglamentación para el trabajo en este horario. Tanto fue así que, en el año 2015 se promulgó la ley 19.313 a través de la cual se establecía el pago de una sobretasa mínima del 20% para quienes desempeñen su actividad laboral “entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente...”

Esta característica ha significado un gran desafío además para la actividad sindical, particularmente para aquellos y aquellas referentes de la FUECYS que en muchos casos deben concurrir en estos horarios a los lugares de trabajo a raíz de la generación de conflictos o ante la necesidad de recorrer estos lugares para conocer de primera mano las condiciones de trabajo o realizar allí reuniones, asambleas, etc.

Esto impacta como veremos, directamente en la vida privada de quienes realizan estas actividades sindicales en la FUECYS, ya que si bien su compromiso es cumplir determinado horario en las actividades dentro de la Federación, así como en su trabajo remunerado, todas las entrevistadas afirman que deben estar disponibles para la

actividad sindical las 24 horas.

Es importante destacar, como se observa en las entrevistas, que las trabajadoras vinculadas a la actividad sindical no están exentas del peso que tiene el trabajo no remunerado, asociado al ámbito doméstico y a tareas vinculadas a la reproducción social. Esto constituye una de las barreras más importantes a las que se enfrentan al momento de participar de actividades fuera del hogar.

Como desarrollamos, si bien se dio el ingreso de un número de mujeres sin precedentes al mercado de trabajo en las últimas décadas, como señala Antunes (citado en Cisne 2015) esto no significó un aumento proporcional en la dedicación del hombre en las tareas de reproducción. Por lo que se refleja aquí el problema de la división sexual del trabajo a través de la asignación de tareas socialmente identificadas y asociadas de forma distinta a hombres y mujeres.

Así queda de manifiesto el lugar de la mujer en la división de las tareas, donde debe afrontar la carga de la “doble jornada”, esta responsabilidad doble de trabajo, dentro y fuera del hogar (Carrasquer Oto, 2009). Lo que limita en gran medida las posibilidades de las mujeres de realizar actividades fuera de estos ámbitos y por lo tanto como señalaba Gamba (2015) desarrollar así su individualidad. Por el contrario, reproduce las condiciones para que pueda ejercer su libertad el varón.

Tomando esto en consideración desde la Federación se han implementado estrategias orientadas en tal sentido, particularmente vinculadas al apoyo en las tareas de cuidados de los niños, con la creación de un rincón infantil, para que las madres y padres puedan desarrollar sus actividades en la FUECYS y sus hijos tengan la posibilidad de acceder a un espacio de esparcimiento con material didáctico y juegos.

Si bien esto es evaluado como positivo por las trabajadoras y encuentran allí un importante punto de partida e impulso, queda claro que esta iniciativa es insuficiente y se necesitan medidas complementarias para fortalecerla, lograr aumentar su capacidad y alcanzar el objetivo con el que fue implementada, que es promover y aumentar la participación de las mujeres en la Federación. Así como ésta, se vuelve urgente la

necesidad de concretar un mayor número de medidas de estas características, ya que se corre el riesgo constante de coartar la posibilidad de las trabajadoras de sostener su participación, ante la imposibilidad de compatibilizar ambas actividades.

Otra particularidad que se observa en la FUECYS es que en su interna cuenta con diversas corrientes políticas que conviven y se disputan los distintos espacios de poder, y entre las cuales tejen distintas alianzas con el fin de alcanzar la mayor adhesión de votos en el Congreso, que constituye la instancia máxima de decisión que posee la Federación. En la realización de las entrevistas se intentó alcanzar mujeres pertenecientes a las principales corrientes, en la búsqueda de obtener la pluralidad de los distintos puntos de vista, así mismo debemos tener en cuenta que no todas las listas tienen representantes mujeres en espacios de decisión.

Resulta importante resaltar esto ya que, si bien la existencia de distintas corrientes no es una característica exclusiva de la FUECYS ni del movimiento sindical, a la hora de identificar responsabilidades o ciertos compromisos en temas que -como se concuerda con las entrevistadas- deberían tener una atención central, como es la cuota de género, no se logra trascender estas divisiones ni aunar voluntades. Sino por el contrario, muchas veces son temas que se resuelven a la interna de cada corriente, percibiendo como ajena la responsabilidad de que las otras listas cumplan con los acuerdos realizados. Asimismo, se debe reconocer que es algo de lo que las entrevistadas son conscientes y tienen presente que es necesario y urgente unirse por encima de las listas, para trabajar en reivindicaciones y medidas concretas donde se establezcan y definan posiciones más allá de las corrientes.

Jóvenes: una nueva generación.

El aumento constante en el número de afiliados en la FUECYS en las últimas décadas estuvo relacionado con un importante número de medidas llevadas adelante en el inicio de los gobiernos del Frente Amplio, previamente acordadas en su mayoría con el movimiento sindical como señalan Padrón y Wachendorfer (2017). La convocatoria a los Consejos de Salarios, la ley de libertad sindical, entre otras medidas, configuraron

un escenario óptimo para el surgimiento de un importante número de sindicatos, y por lo tanto el ingreso a la actividad sindical de una considerable cantidad de trabajadores y trabajadoras, que según identifican las entrevistadas está constituida en gran medida por población joven. Esto ha traído consecuencias en el funcionamiento interno de la Federación, ya que se trata del ingreso de una nueva generación con ideas nuevas, con formas de trabajar distintas y que, si bien tiene muchos objetivos en común, significan el desarrollo de un accionar diferente.

En relación con esto último, surge que la presencia de jóvenes ha incorporado una nueva sensibilidad preocupada por temas que de cierto modo no tenían lugar en el ámbito sindical o no se reconocía en ellos una verdadera necesidad de atención. Algunas de las entrevistadas utilizan el término “reeducar” vinculado a los jóvenes, particularmente haciendo referencia a lo que ha significado el ingreso de los jóvenes y como ha impactado, sobre todo en transmitir una forma distinta de aportar a la actividad sindical. Donde se reconoce que esa nueva sensibilidad, con otras preocupaciones, ha aportado a “reeducar” a quienes ya hace más tiempo que están en la Federación.

“también ayuda a que los más jóvenes y las más jóvenes construyan otra forma de militancia, y además que ellos, como que nos sigan reeducando. Ayuda también a la participación de las disidencias y otros compañeros y compañeras que siempre estuvieron en franca minoría, o tal vez más postergados en la vida cotidiana en la organización sindical...” (Entrevista 3)

“Lo que sí es cierto, es que lo que a nosotros nos ayudó mucho a aprender es de los gurises jóvenes, de las cabezas jóvenes que andan en la vuelta (...) Por eso te digo, es más fácil educar que reeducar a la sociedad”. (Entrevistada 1)

En esta generación que entra con fuerza en la actividad sindical, se visualiza una importante presencia de mujeres, tal como es el caso de la mayoría de las entrevistadas, lo que significó y significa aún, un gran desafío para la FUECYS, ya que ha sido un ámbito en el que participaban casi exclusivamente hombres, y se enfrentaron a la llegada de compañeras que se posicionaron muy firmes en su decisión de participar y

dispuestas a ganarse un lugar.

Esto no fue nada sencillo ni armonioso, la violencia y el intento constante por socavar sus esfuerzos y evitar el acceso a espacios de poder, el deslegitimar su participación y sus espacios de reunión llegando a utilizar referencias como "... la reunión de Tupper", significaron importantes barreras en el comienzo de la actividad de la mayoría de las mujeres. No obstante, reconocen un importante avance en este sentido, ya que hay compañeros jóvenes como señalábamos que se han preocupado por estos temas y han apoyado la participación y el acceso de compañeras a lugares de los que han sido históricamente excluidas.

Desde las formas de relacionarse, las dinámicas de las discusiones, el hecho de reunirse en espacios fuera de la Federación en horarios que atentan contra cualquier posibilidad de compatibilizar las distintas tareas que desempeñan incluso en su vida privada, son algunas de las cuestiones que identifican las sindicalistas entrevistadas, y que reconocen la persistencia de algunas hasta la actualidad.

La gran mayoría de los avances que han logrado en materia de mejores condiciones para que las mujeres puedan desarrollar su actividad en un ambiente libre de violencia, donde se fomente su participación, han sido por el trabajo que le han dedicado a la Secretaría de Género y la gestión que han logrado sostener con este fin, donde se ha colocado a esta secretaría, como veremos, en un lugar de referencia para otras organizaciones sindicales, siendo pioneras en cuestiones vinculadas al género.

Violencia: "corporativismo machista"

Es imposible pensar la FUECYS desde la perspectiva de género, y dejar de lado un tema central como es la violencia en todas sus manifestaciones o dimensiones. Sobre todo, si colocamos nuestra atención en el tema que aquí abordamos -la cuota de género- que configura una medida de acción positiva de atención puntual a una de estas manifestaciones de la violencia ejercida sobre las mujeres. Por eso no es extraño, que a la hora de analizar lo expresado por las entrevistadas, surja de distintas formas, la cuestión de la violencia basada en género.

Si bien se observa una evolución en materia de atención a las situaciones de violencia ocurridas en el ámbito de la Federación, donde se identifica por un lado que las referencias a casos concretos de violencia “grave” se hacen en todos los casos en retrospectiva, vinculados a hechos ocurridos hace ya algunos años, y por otro, un número importante de medidas conquistadas por las mujeres que han conseguido reducir estas situaciones. Asimismo, debemos destacar que existen casos latentes de violencia, con los que conviven a diario las trabajadoras en la FUECYS, como es en el uso de la palabra: *“cuando habla la mujer el resto no escucha, o empieza el murmullo o cuando una mujer intenta poner sobre la mesa discusiones...(…) es un clásico tener que estar pidiendo que se le ampare a la compañera en el uso de la palabra porque no se respeta el espacio.”* (Entrevistada 2).

En este sentido, también se evidencia la tensión frente a la que se encuentran las mujeres a la hora formular ciertos planteos en determinados espacios, incorporando muchas veces formas de comunicarse legitimadas por los hombres.

“...escuchar a mi compañera, no empezar a hablar cuando mi compañera está argumentando... pero también te acostumbras a que tengo que hablar más fuerte, me tengo que parar, mirarlos de determinada forma, tener determinada actitud -esté enojada o no esté enojada- tengo que tenerla para que me presten atención, porque es como que sus formas de comunicarse obviamente no son las mismas que las nuestras, ni sus formas de negociar, que ese es otro de los puntos que desgasta muchísimo...” (Entrevistada 4)

En esta y otras afirmaciones, se aprecia el nivel de conciencia respecto a estas situaciones y el esfuerzo constante que implica desterrar esas prácticas y modos que apelan a la imposición por la fuerza.

Por otra parte, se identifica una forma de accionar, por parte de los hombres y algunas mujeres, que es recurrente cuando existen acusaciones frente a situaciones violentas que sufren las mujeres en los distintos ámbitos vinculados a su actividad sindical. Se visualiza que ante estas denuncias muchas veces, en lugar de contener y proteger a la

compañera y tomar medidas de contingencia, se cuestiona la veracidad del relato, protegiendo al violento:

“¿será que es tan así, que el compañero que es tan buena gente, la mató a palo...?” Lo primero que hacen es como yo le digo “el corporativismo machista”, van y ponen en tela de juicio... (E. 4). “Surge todo esto de: “bueno, no... pero en realidad si no hay un juicio cómo procedemos, qué hacemos, si le ponemos la mancha al compañero después cómo hace el compañero para volver a la vida sindical...” (Entrevistada 2)

Esto último, sumado a la ausencia de protocolos específicos de actuación para situaciones de este tipo, así como la barrera de las listas, configuran un escenario complejo que, si bien presenta mejoras, aún no ha logrado brindar un marco de protección y respaldo a las trabajadoras. Asimismo, la problematización de estas situaciones y el trabajo activo en esa dirección, ha llevado a que exista una voluntad expresa por parte de las trabajadoras entrevistadas, que no debemos olvidar que ocupan lugares de decisión y son referentes en la Federación, para dejar de lado las diferencias políticas y trabajar en la conformación de un grupo de trabajo con objetivos puntuales en ese sentido.

Entonces digo: por qué no armamos una red de contención y cuando venga una denuncia de una mujer (...) tengamos la delicadeza de armar una red que sea de mujeres de todas las listas donde si una compañera o una mujer tiene un problema con un hombre de acá, venga acá, nos diga, y nosotros ver cómo investigar, cómo articular, cómo contener esa situación... Y mi compañera me dijo “¿sabes lo que pasa? que puedo contar contigo, puedo contar con fulanita con sultanita, pero hay mujeres acá adentro que todavía validan”. Entonces también, la lucha es doble entre las que estamos convencidas de que por ahí no, que vamos a tratar de... y algunas que todavía no, no están tan convencidas.” (Entrevistada 4)

Son varias las afirmaciones volcadas en las entrevistas al respecto de este tema y todas apuntan en el mismo sentido, es decir, hacia la necesidad urgente de concretar un

espacio colectivo donde se deje de lado las diferencias políticas de las listas y se logre establecer una plataforma con puntos concretos que atiendan estas problemáticas. Sobre esto afirma una de las trabajadoras: *“nosotros no podemos seguir exigiéndoles a las empresas cosas que tenemos que hacer que en la organización sindical se cumplan”* (Entrevistada 3)

Es interesante esto, ya que se aprecia en reiteradas oportunidades a lo largo de las entrevistas que las mujeres sostienen que hay cuestiones como señalábamos, que no son exclusivas del ámbito sindical, sino que se dan en otros lugares, como por ejemplo, en el ámbito laboral. Entonces esta última afirmación, muestra esa doble lucha que deben realizar las mujeres, ya que por un lado deben, como representantes de trabajadores y trabajadoras, conquistar ciertas mejoras en las condiciones laborales, como puede ser un protocolo frente a situaciones de acoso, pero además deben dar también esa lucha a la interna de la organización sindical.

“Entonces la intención es también llevar una propuesta para que se acuerde un protocolo de acción que no solamente quede en la esfera de cómo me relaciono en mi ámbito de trabajo, sino también entender que en el ámbito sindical pasan cosas...” (Entrevistada 2)

Otras afirmaciones respecto a la violencia, que salen a la luz en las entrevistas, se desarrollan en el ámbito privado, a nivel intrafamiliar. Por lo que sostienen las trabajadoras que son necesarias medidas respecto a estas situaciones de violencia, sobre todo con la participación en la actividad sindical de aquellos hombres que ejercen violencia.

“El hecho de ver qué pasa con aquellos varones que no están respetando el pago de la cuota alimenticia... Para nosotros nadie puede ser integrante de una dirección política, sindical, cometiendo un acto es de una violencia terrible hacia sus hijos”. (Entrevistada 3)

En síntesis, podemos afirmar que las situaciones de violencia basada en género se manifiestan de distintas maneras y atraviesan todos los ámbitos a lo largo de la vida de las mujeres. Por lo que queda en evidencia que lo que ocurre en la organización sindical en cuanto a estas dinámicas, es un fiel reflejo de lo que ocurre en la sociedad en general.

Por último, en este punto es interesante detenernos y profundizar en las trayectorias de las trabajadoras, sobre todo de aquellas que cuentan con mayor tiempo de militancia sindical. Observamos aquí que reconocen la existencia de barreras sobre todo en su ingreso a la Federación, donde inicialmente no lograron acceder a los espacios existentes, por lo que debieron crear espacios nuevos donde desarrollar su participación

“empecé a conversar con algunos gurises de acá para armar el departamento de jóvenes, la comisión de jóvenes en realidad en ese momento... Entonces nos dijeron que sí, como para mantenernos entretenidos y que no jodiéramos, pero el hecho es que después lo tomamos en serio y lo presentamos en un Congreso...” (Entrevistada 3)

En relación con esto, se aprecia también que las trabajadoras identifican claramente estas barreras y si bien señalan que no son exclusivas del ámbito sindical, reconocen que sobre todo en sus comienzos fue realmente difícil y violento su ingreso en la Federación. *“... se empezó a visualizar mucho desde afuera, increíblemente éramos mejores vistos y más reconocidos para afuera que para adentro... Acá había una resistencia que fue muy dura de quebrar”* (Entrevistada. 4).

Si nos centramos en las compañeras que participan hace menos tiempo en la Federación, nos encontramos con que en ambos casos ingresaron como referentes con la formación de sus respectivos sindicatos de base. Si bien, no encontraron resistencias tan explícitas por parte de los hombres en su ingreso a la FUECYS, reconocen que fueron manifestándose ciertas dinámicas propias de lógicas machistas, que constituyeron obstáculos en su participación. No ser respetadas en el uso de la palabra, deslegitimar sus planteos, ser subordinadas a las decisiones de referentes hombres, fueron algunas de esas barreras que encontraron. Así mismo, es importante resaltar que a pesar de que muchas de estas dinámicas persisten actualmente, en todos los casos las trabajadoras lograron perseverar y trascender esas dificultades y acceder a lugares de dirección.

Negociación colectiva

La participación de las mujeres en todos los espacios dentro la Federación, es una de las

principales preocupaciones y en la que las entrevistadas se encuentran trabajando activamente apoyadas con el compromiso de jóvenes y algunos compañeros que poseen una carrera sindical más extensa. La presencia femenina sobre todo en lugares de decisión y de negociación es necesaria para crear una democracia paritaria, donde logren representar sus intereses particulares, que como vimos difieren en muchos aspectos de los intereses y reivindicaciones de los hombres.

Acerca de esto, se entiende importante traer el aporte de Cisne (2015) la que si bien desarrolla su idea respecto al lugar de las mujeres en la relación capital-trabajo, donde afirma que para analizar esto, era necesario “deshomogeneizar” la clase trabajadora, ya que esta tiene dos sexos que significan dos situaciones muy distintas.

La negociación colectiva es la instancia en la que las trabajadoras y los trabajadores plantean sus reivindicaciones y sus propuestas para mejoras en la calidad del empleo y el salario frente a los empresarios con la intermediación de representantes del gobierno. Es el lugar en el que pueden pelear por conquistas concretas que definirán de allí en más las formas en que desempeñan sus tareas y los beneficios que obtienen a partir de ella.

Por ello es de suma importancia que las trabajadoras sean representadas en este espacio, ya que de no ser así tienen menos posibilidades de que sus intereses sean colocados sobre la mesa y obtengan beneficios que se materialicen en medidas concretas y se transformen en verdaderas conquistas.

Teniendo en cuenta que en muchas oportunidades las trabajadoras no tienen espacios en las mesas de negociación, una de las entrevistadas consultada sobre el hecho de que ante la ausencia de mujeres, los hombres no presentarían sus reivindicaciones sostiene que

“...se podría, pero tampoco lo hacen... y nunca tiene la misma fuerza en realidad, jamás un hombre va a poder representar porque no sienten lo que siente una con algunos temas que tienen que ver con lo que nos pasa a diario, cotidianamente y desde que nacemos, entonces en realidad esas reivindicaciones tienen que ser nuestras...” (Entrevistada 5)

En la misma línea, otra de las trabajadoras señala la necesidad de la presencia femenina

en la negociación colectiva, bajo la premisa de que en las mesas en las que estaban presentes compañeras, se lograron negociar y establecer conquistas distintas que en las que no lo estaban.

“... se visualizaba que en las mesas de negociación donde había compañeras, no se daban las mismas discusiones que en las mesas de negociación donde había solamente hombres. Entonces ahí empezaban a aparecer los primeros insumos claros en relación a los convenios que hablen de la violencia basada en género, convenios que hablen de los cuidados en general, no solamente para que se le sobrecargue más de responsabilidades a las mujeres sino también que los compañeros puedan asumir tareas de cuidado. Eso en las mesas de negociación donde hay solamente varones no se ve, hasta el día de hoy pasa, que no se ve reflejado.

(Entrevistada 2)

En síntesis, estos fragmentos de las entrevistas realizadas nos muestran, como venimos desarrollando, la importancia de la participación femenina en estas instancias, donde se hace necesaria su perspectiva y su experiencia en todo el proceso de la negociación, desde la planificación de la plataforma reivindicativa, hasta la integración del órgano tripartito. Además, nos muestran también, cómo se relega por parte de los hombres los intereses propios de las mujeres a la hora de negociar. Si bien es cierto que muchas de las conquistas obtenidas por ellos también aportan mejoras concretas para las trabajadoras, las asimetrías en cuanto a las realidades tan distintas se hacen más visibles cuando tomamos en cuenta que muchas veces, las reivindicaciones no logran ser apropiadas y las medidas a las que apuntan en el ámbito laboral, no se aplican siquiera en la organización sindical.

Cuota de género

La cuota de género se aprobó en FUECYS en el XVI Congreso celebrado en el año 2015, donde se establecía un mínimo de 30% de presencia de mujeres en las distintas listas que se presentan al Congreso. Esto significó un hecho histórico para la Federación, para el movimiento sindical y para las mujeres trabajadoras, ya que

constituyó una conquista trascendental respecto a su participación. Si bien existía el precedente de la aprobación de la misma medida de acción positiva en el PIT-CNT, a los efectos, no había sido implementada y no lo fue hasta el año 2018, luego de ser aprobada en el XVII Congreso de FUECYS en 2017.

Queda de manifiesto, tal como se desprende de lo aportado por las entrevistadas y se observa de sus conquistas obtenidas, el peso de la Secretaría de Género, y su capacidad de influenciar en otras organizaciones similares dentro del ámbito sindical en distintas ramas, colocándola a la vanguardia en temas de su competencia.

La Secretaría de Género significa un verdadero bastión para las mujeres en FUECYS (y no sólo para ellas), han logrado construir un espacio de resistencia, donde aunar fuerzas y generar conciencia sobre su situación dentro de la actividad sindical, y fuera de ella. También desde allí es donde han logrado las principales conquistas vinculadas a las mejoras en las condiciones de participación, así como formar compañeras para ocupar cargos de responsabilidad, ya que esta fue una de las limitantes sobre las cuales se fundamentaba su ausencia en ciertos lugares. *“Era imposible que te eligieran, eras mujer, joven, no te iban a elegir”* (Entrevistada 3)

Respecto al valor que le otorgan a esta Secretaría, en virtud de las posibilidades que les significa, queda claro que es altamente valorada y ha sido un importante punto de acceso a otros lugares como la dirección de otras Secretarías, o la representación de la Federación en el PIT-CNT. Si bien se reconoce la existencia de algunas resistencias por parte de compañeros varones a ceder lugares de responsabilidad y decisión, actualmente las compañeras, apuntan a lograr alcanzar una mayor representación de mujeres en otras Secretarías o incluso la Presidencia, como forma de acceder a una democracia paritaria en la interna de la organización.

Volviendo sobre la cuota de género, surge un punto importante que no podemos dejar pasar relacionado a su implementación en la Federación. Es el hecho de que, si bien se resolvió su implementación a través del Congreso, a los efectos, la medida quedó librada a la decisión de cada lista, por lo que en el XVII Congreso, celebrado en 2017 no se logró que todas las listas la cumplieran. Por un lado, nos encontramos que hubo

quienes “hicieron la vista gorda” (Entrevistada 5) o que en ese momento “lo que se escribió con la mano, se borró con el codo” (E. 2) haciendo referencia a que lo que se determinó en primera instancia en 2015. Es decir que como no existió una discusión o un elemento de coacción puntual sobre el tema en la interna general de la Federación, se dejó a criterio de cada corriente por lo que no se colectivizó el cumplimiento de la cuota.

Si nos centramos ahora en la opinión respecto a la cuota de género, vemos que se encuentra estrechamente asociada a lo anterior, es desde la lectura que cada una realiza sobre la aplicación de la cuota que construye su opinión. En general se evalúa como una medida muy favorable y necesaria para que las mujeres accedan a lugares de los que han sido excluidas históricamente, pero sobre todo para obligar a los compañeros a ceder esos lugares. En este punto es interesante destacar también, que se ponen de manifiesto distintas formas de violencia sobre las mujeres, además de las que ya desarrollamos.

“Ahora nosotros en FUECYS vamos de nuevo a elecciones y durante los dos últimos años la violencia aplicada a particularmente algunas compañeras que tenían grandes posibilidades de encabezar la lista fue una violencia brutal, por inclusive los hombres que se dicen aliados.” (Entrevistada 3)

Esto revela nuevamente la resistencia y la pugna dispar constante por los lugares, que coloca a las mujeres en un lugar de vulnerabilidad, debiendo enfrentar distintos tipos de violencia y agravios, ante los que vimos que no existen protocolos establecidos a nivel de la Federación que brinden un marco de protección para estos casos. Lo que nos hace pensar por un lado en la dificultad de acceder y por otro en las condiciones en las que acceden a ciertos lugares, es decir, en el desafío constante que significa lograr sostener la participación. Se visualiza que las entrevistadas identifican a ésta, como una de las dificultades más duras a las que deben hacer frente a la hora de permanecer en los lugares de dirección a los que logran acceder.

En relación con las condiciones en las que acceden las compañeras a ciertos espacios obtenidos por la cuota, particularmente en aquellos órganos donde se discuten

lineamientos y estrategias de la Federación, una de las entrevistadas señala que:

“Una cosa es que yo acceda a determinados cargos como mujer, y otra cosa es que me permitan trabajar, me permitan marcar una línea política, me permitan discrepar, me permitan romper todo... a nivel ideológico o de estructuras de lo que se esté haciendo... eso no pasa.” (Entrevistada 4)

Esto refleja nuevas condicionantes que afectan negativamente a la participación sindical de las mujeres, que limitan no sólo su acceso a determinados lugares y su permanencia en ellos, sino la forma en que se desenvuelve en esos espacios. A raíz de esto, es que muchas veces queda relegada o subordinada a las directivas de algunos hombres.

Consultada sobre esto, una de las referentes afirma que *“Para mí tiene que ver con mezquindades políticas, no tiene que ver con otra cosa. Hay mujeres acá madres, militantes, que andan con los gurises (...) queda "piola" decir que respetamos la cuota, queda "piola" decir que acompañamos el proceso de las mujeres, que somos aliados, pero cuando hay que decidir qué puesto se queda tal o cual...”* (Entrevistada 3).

Al igual que ella, son varias las entrevistadas que encuentran responsabilidad de esta realidad en decisiones políticas a la interna de la Federación, en dirigentes que ocupan cargos de jerarquía y no logran tomar en cuenta estas problemáticas o si quiera visualizarlas. Tampoco escuchan la voz de las mujeres y resuelven medidas concretas que hagan a la construcción de una democracia paritaria y de calidad que involucre a todos los actores y se logre la representación de la población que constituyen las trabajadoras.

Una de las referentes utiliza el término de *“palabra vacía”* (E.4) en referencia a la cuota de género, entendiendo que no se logra trascender el discurso políticamente correcto y materializar los espacios y condiciones para que las trabajadoras accedan. Por lo que sin compromiso real por parte del movimiento sindical donde se logre sensibilizar y concientizar sobre la trascendencia de la problemática que enfrentan las mujeres, pierde todo contenido, toda capacidad de incidir de forma permanente en la participación femenina de forma positiva.

Si nos centramos ahora, en los efectos que ha tenido la implementación de la cuota de género en la FUECYS, se observa que ha impactado en la presencia de mujeres en los órganos de decisión, sobre todo si se compara entre los últimos Congresos, donde manifiestan las entrevistadas que es notorio el incremento de compañeras en estos espacios. Si bien entienden que esto se vincula en mayor grado con la aplicación de la cuota, también atribuyen parte como indicábamos al importante ingreso de jóvenes en los últimos años, producto de la creación de nuevos rubros en el sector comercio y servicios.

No obstante, existen opiniones encontradas respecto a los otros resultados que han surgido con la cuota de género, particularmente en la ocupación de espacios como el Secretariado, donde antes de la aplicación de la cuota existían un mayor número de mujeres, y luego de la cuota ese número disminuyó, pasando de un tercio de los lugares ocupados por mujeres, a un sexto.

También surge en este punto nuevamente la importancia de las condiciones en el acceso a lugares de jerarquía, ya que si bien es importante que logren alcanzar esos lugares, es necesario que se cuide el espacio de las trabajadoras y se legitime su presencia en ellos, sobre todo mediante las actitudes de los hombres frente a ellas, permitiéndoles trabajar con libertad y respetando su voz.

Por último, habiendo consultado a las entrevistadas respecto al lugar que ocupa la discusión sobre la participación paritaria y la cuota de género, se observa como mencionamos al principio la división de responsabilidades por listas, donde si bien entienden que es un tema que está por encima de las listas y de toda diferencia política, es una barrera difícil de romper.

El obstáculo de trascender las diferencias políticas, si bien dificulta en gran medida la concreción de proyectos en conjunto, hemos visto que a nivel del discurso las entrevistadas lo tienen presente y se enfocan en lograr la conformación de un espacio que las agrupe para trabajar sobre temas concretos vinculados a su participación en la actividad sindical. Además, teniendo presente que se encuentran en considerable minoría frente a la participación de los hombres, resulta más importante aún que logren

espacios en conjunto como forma de ganar fuerza a la hora de plantear algunas medidas o proyectos.

Cabe destacar también que al quedar sujeta a la interna de cada lista la responsabilidad de cumplir con la cuota o discutir sobre el tema, es difícil determinar con certeza el nivel de discusión que existe en la Federación. Así mismo, se aprecia claramente a lo largo de todas las entrevistas que es un tema sobre el que las trabajadoras tienen opinión formada y sobre el que han ahondado en distintas instancias de discusión, intercambio, formación, etc.

Capítulo 4. Reflexiones Finales

En la presente monografía, se propuso presentar una mirada sobre la realidad de la participación de las mujeres en la Federación Uruguaya de Empleados de Comercio y Servicios. Poniendo especial énfasis en la aplicación de la cuota de género como medida de acción positiva para atender la problemática de la subrepresentación femenina en todos los espacios de la Federación, pero particularmente en los cargos de dirección.

La organización sindical, como espacio de representación y participación colectiva de las y los trabajadores, es uno de los actores centrales en el escenario político de nuestro país, con una trayectoria histórica. Puntualmente la FUECYS en los últimos años ha incrementado exponencialmente la cantidad de afiliados, con una importante presencia de mujeres jóvenes que han ingresado con fuerza, pero que no les ha sido nada sencillo establecer su lugar en la militancia sindical.

Las trabajadoras representan más de la mitad de las afiliaciones en la FUECYS, sin embargo y como hemos desarrollado anteriormente, su participación encuentra importantes dificultades para llegar a un tercio en la ocupación de cargos, aún con la aprobación de la cuota. Si bien para el último Congreso realizado en noviembre del 2020, se ha conseguido que la conformación de las listas, tiendan a una mayor paridad e incluso con la postulación de una mujer a la Presidencia, la experiencia del Congreso anterior indica que luego, a la hora de asignar los cargos a las mujeres no siempre se concreta, o las mismas no logran sostener su participación.

La cuota de género fue aplicada por primera vez, en la conformación de las listas hacia el Congreso realizado en 2017, donde no todas las corrientes sindicales presentadas a esa instancia la cumplieron. Así mismo se logró mejorar en cuanto al número de trabajadoras en algunos espacios, alcanzando conquistas históricas como fue el acceso a la Secretaría de Organización, que todas las entrevistadas lo presentan como un logro realmente importante, ya que antes de esto, el acceso se había limitado a la creación de lugares nuevos, Departamentos o Secretarías, generadas exclusivamente para ser ocupadas por mujeres. Por lo que se evidencia allí la resistencia de los hombres a ceder espacios que tienen mayor poder de decisión, identificando una lucha dispar constante por esos lugares.

Atentos a esto último, podemos ver que esta medida de acción positiva ha significado una importante herramienta, que les ha permitido a las trabajadoras conseguir resultados no solo en el acceso a lugares, sino en aspectos simbólicos, ya que como pudimos observar, ha sido de gran ayuda para colocar el foco en este tema y problematizar esta realidad que no es más que el reflejo de problemas estructurales que trascienden a la organización sindical, pero que no por eso la dejan exenta.

En otra línea, y en relación a problemas que son transversales a todo el entramado social, abordamos el fenómeno de la violencia hacia las mujeres dentro de la Federación. Observando por un lado que es una de las barreras más grandes a la que se enfrentan en cuanto al acceso a ciertos lugares, y a lograr sostener su participación allí. Llegando en ocasiones a adoptar formas y dinámicas propias de los hombres para hacer uso de la palabra, buscando que se legitime su discurso, pero reproduciendo de cierto modo esa violencia.

En virtud de la reiteración de situaciones de violencia hacia las trabajadoras y la ausencia de medidas concretas que apunten a erradicarlas y proteger a las trabajadoras y sobre todo a aquellas que resultan víctimas en estos casos, las entrevistadas proponen la creación de espacios de mujeres, por sobre las distintas corrientes. Con el objetivo de generar entre otras medidas, protocolos para construir espacios libres de violencia y más igualitarios. Esto resulta de suma importancia para fomentar la participación femenina en el ámbito sindical, así como para continuar colocando el tema sobre la mesa y en la agenda de la organización, en la búsqueda de visualizar estas situaciones que muchas veces se naturalizan.

Volviendo sobre las principales dificultades a las que se enfrentan las trabajadoras a la hora de participar de la actividad sindical, encontramos por una parte espacios en los que las mujeres son violentadas de distintas formas, desde el uso de la palabra hasta situaciones de agresiones y acoso. Además, encontramos barreras en torno a la división sexual del trabajo por la que las mujeres deben hacer frente a la doble jornada laboral, lo que dificulta conciliar con la militancia sindical, donde ese “piso pegajoso” no le permite tampoco desarrollar una trayectoria sindical, encontrándose con un techo de

crystal que le impide obtener lugares de decisión.

Por último, es importante resaltar que el presente trabajo es una aproximación a un tema que como hemos indicado en reiteradas oportunidades, encuentra en el sindicalismo una de sus expresiones, ya que la desigualdad de género trasciende ámbitos como éste y se manifiesta de distintas formas a nivel social. Lo que nos lleva advertir que aquí lo abordamos con la mirada centrada en el acceso de las mujeres a lugares de dirección en una organización en la que constituyen más de la mitad de sus integrantes. También es necesario comprender que el fenómeno que aquí se estudia no es estático e incambiable, sino que se intenta analizar esa realidad en este momento concreto, sobre todo como parte de un proceso en el que las mujeres han logrado acceder y marcar su presencia en la actividad sindical.

También es importante mencionar que en la presente monografía se realizaron únicamente entrevistas a trabajadoras mujeres, ya que no estuvo dentro de los objetivos abrir un debate entre opiniones encontradas entre hombres y mujeres. Puntualmente teniendo en cuenta que muchas veces los hombres consultados respecto a estos temas, nos apoyamos en el discurso políticamente correcto, resultándonos en la mayoría de los casos, difícil mantener una mirada crítica y objetiva respecto a nuestras propias prácticas.

“...jamás un hombre va a poder representar porque no sienten lo que siente una con algunos temas que tienen que ver con lo que nos pasa a diario, cotidianamente y desde que nacemos...” (Entrevistada 5)

Bibliografía

- Aboal, D. (2015) “La innovación y la nueva economía de servicios en América Latina y el Caribe. Retos e implicaciones de políticas.” Centro de Investigaciones Económicas. Uruguay <https://www.cinve.org.uy/wp-content/uploads/2015/10/Aboal-Crespi-Rubalcaba-eds-La-innovacion-y-la-nueva-economia-de-servicios-en-ALC.pdf>
- Alegre, P., Arias-Ortiz, E., Crespi, G., Garda, P., Rasteletti, A., Rubalcaba, L., Vairo, M. Y Vargas, F. (2003) “La transformación del sindicalismo uruguayo en los '90: Crisis y re-estructura en un contexto de cambio” Documento de Trabajo del IPES Monitor Social del Uruguay. Universidad Católica. Montevideo, Uruguay.
- Antunes, R. (2009) “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)” En: “Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. Vol. I” CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216040822/04.pdf>
- Ardanche, M. (2011) “Entre el techo de cristal y el piso pegajoso. El trabajo como herramienta de inclusión en el Uruguay del 2011” Cotidiano Mujer. Montevideo Uruguay. https://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_trabajo-11baja.pdf
- Arriagada, I (2007) “Abriendo la caja negra del sector servicios en Chile y Uruguay.” En publicación: “Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política.” Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. <http://biblioteca-virtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/03Arriagada.pdf>
- Atlántida Coll-Hurtado--.-Mexico y el sector terciario(2006) http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-46112006000300009
- Batthyány K., Scavino S. (2017). “División sexual del trabajo en Uruguay en 2007 y 2013. Tendencias en los cambios y las permanencias de las desigualdades de género”. Revista Austral de Ciencias Sociales N° 32. (p.121-142)
- Batthyány K., Cabrera, M. (2011) “Metodología de la investigación en Ciencias Sociales. Apuntes para un curso inicial” Unidad de Comunicación de la Universidad de la República. Montevideo, Uruguay.

- Bareiro, L. y Soto, L. (2015). “La hora de la igualdad sustantiva Participación política de las mujeres en América Latina y el Caribe Hispano”. Onu Mujeres. México.
- Benería, L. (1979) “Producción, reproducción y división sexual del trabajo” Combridge Journal of Economice. Disponible en: <http://ameralatina-genera.org/newsite/images/documents/U1Reproducci%C3%B3nyProducci%C3%B3n.pdf>
- Bonaccorsi, N. y Carrario, M. (2012) “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo”. Revista “La Aljaba”. Segunda época. Volumen XVI. https://www.google.com/url?q=http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf&sa=D&ust=1564587248463000&usg=AFQjCNF_4G1qYdxrkr9SFkWWdke-scm6tg
- Bonaccorsi, N. (1999) “El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado”. Revista “La Aljaba”. Volumen IV. Universidad Nacional de Luján. Santa Rosa, Argentina. <http://www.redalyc.org/pdf/278/27800607.pdf>
- Bucheli, M., Furtado, M. (2005) “Uruguay 1998-2002: la distribución del ingreso a la crisis” Revista de la Cepal N° 86. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/11074/086167181_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasquer Oto, P. (2009) “La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas” Tesis doctoral. Universidad autónoma de Barcelona. <https://ddd.uab.cat/pub/tesis/2009/tdx-0406110-152629/pco1de1.pdf>
- Cisne, M. (2015) “Gênero, divisão sexual do trabalho e Serviço Social”. Editorial Outras Expressões. São Paulo, Brasil.
- Claramunt, A. (2001) "Descentralización y Participación". Revista Regional de Trabajo Social N° 21. Montevideo, Uruguay: Ed. Eppal.
- Crescini, V., Molinari, G., Pérez Barreda, N. y Tifni, E. (20011) “Nuevas formas de organización del trabajo y sus repercusiones en las representaciones de género.” 10° Congreso Nacional del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

- De Barbieri, T. (2002) "Acciones afirmativas: definición y significados. Aportes para la participación de las mujeres en espacios de poder" en Memorias del Foro Mujeres y Política. Instituto Nacional de las mujeres.
- Décima Conferencia sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (2007) "Consenso de Quito" Cepal. Quito, Ecuador
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40449/Consenso_Quito_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Garza Toledo, E. (2008) "El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de la sociología del Trabajo." Ponencia en VI Congreso Nacional de AMET. Querétaro, México.
- Departamento de Estudios Económicos. Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (2017) "Importancia Económica del Sector Comercio y Servicios Año 2017" [Disponible en] https://www.cncs.com.uy/assets/docs/Representatividad_del_Sector_2017.pdf
- Departamento de Psicología Social y Trabajo. (2002) "Las relaciones laborales en el 2002" Universidad Católica del Uruguay. https://ucu.edu.uy/sites/default/files/facultad/fce/i_rrll/2002/informe_rrll_2002.pdf
- de Souza, J. (2013) "Divisão sexual do trabalho, relações de gênero e implicações ao processo de subalternização do serviço social no contexto brasileiro" IV Seminário Nacional Gênero e Práticas Culturais. [Disponible en] <http://www.itaporanga.net/genero/4/gt05/05.pdf>
- Fernandez Poncela, A. (2011) "La cuota de género y la representación política femenina en México y América latina" Revista Argumentos, Volumen 24 N°66
https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026-X2010000300005#nota2
- Gamba, S. (2007) "Diccionario de estudios de género y feminismos" Biblos. Buenos Aires, Argentina.
- Heller, L. (2001) "El empleo en tiempos de cambio. Desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario" en Aguirre, R. y Batthyány, K. (coords). Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur (Montevideo: CINTERFOR- OIT/AUGM/ Universidad de la República)

- Hirata, H. y Kergoat, D.(1997) “La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio”. Asociación Trabajo y Sociedad. Argentina
- Hurtado, J. y Hinestroza, L. (2016). La participación democrática en Colombia: Un derecho en evolución. Revista Justicia Juris. Volumen 12. N°2. <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v12n2/1692-8571-jusju-12-02-00059.pdf>
- Iens, I. (2001) “El empleo en tiempos de cambio. Desigualdades genéricas en la inserción ocupacional del sector terciario” en Aguirre, R. y Batthyány, K. (coords). Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur (Montevideo: CINTERFOR- OIT/AUGM/ Universidad de la República)
- Magri, A. (2009) “La elaboración del Proyecto de Investigación: guía para la presentación de proyectos de monografías de grado en Ciencias Políticas” UR. FCS-DCP. Uruguay
- Moreira, C., Caetano, G. y Buquet, D. (2006) “¿Y ahora? El primer ciclo de gobierno de izquierda en Uruguay” Institutos de Ciencia Política. Observatorio Político. Informe de coyuntura N° 6. Ediciones de la Banda Oriental. Montevideo, Uruguay.
- Noceto, L., Piñeiro, R. Y Rosenblatt, F. (2020) " Uruguay 2019. Fin del Ciclo Progresista y Reestructura del Sistema de Partidos". Revista de Ciencia Política. Volumen 40. N°2. Santiago de Chile, Chile. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revcipol/v40n2/0718-090X-revcipol-S0718-090-X2020005000117.pdf>
- Padrón, A. y Wochendorfer, A. (2017) “Uruguay: caminos hacia la construcción de poder sindical”. Revista Nueva Sociedad Especial Sindicatos en Transformación. https://www.google.com/url?q=https://nuso.org/media/articles/downloads/3.TC_Wachendorfer_Padron_EST.pdf&sa=D&ust=1564089602120000&usg=AFQjCNE5apHRU1VvJ-a0yQVDsX2zLnEX0Q
- Porrini, R. (2006) El sindicalismo uruguayo en el proceso histórico nacional (1870-2006). Disponible en <http://www.1811-2011.edu.uy/B1/content/el-sindicalismo-uruguayo-en-el-proceso-hist%C3%B3rico-nacional-1870-2006?page=show>
- Rodríguez, G. y Caminotti, M. (2016) "Herederos de Beijing: las trayectorias del mainstreaming de género en Montevideo y Rosario" Revista Studia Politicae N° 39. Universidad Católica de Córdoba. <http://revistas.bibdigital.uccor.edu.ar/index.php/SP/article/view/1157>
- Rodríguez Moro, C. (2016) “La persistencia de la división sexual del trabajo en la conciliación de la vida familiar, personal y laboral” Facultad de Ciencias Empresariales y del Trabajo de Soria. Universidad de Valladolid. España.

- Sautu, R., Boniolo, P., Dalle, P. Y Elbert, R. (2005) Manual de Metodología. “Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología.” Buenos Aires: Clacso
- Torns, T. y Racio, C. (2011) “Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”. Gaceta sindical: Reflexión y debate. Nº 16. p: 241-248. [Disponible en] https://ddd.uab.cat/pub/artpub/2011/131260/gacsin_a2011n16p241iSPA.pdf
- Weller, J. (2001) “Procesos de inclusión y exclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario.” Publicación de las Naciones Unidas. Santiago de Chile [.https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Weller, J. (2004) “El empleo terciario en América Latina: entre la modernidad y la sobrevivencia” Revista CEPAL Nº 84. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/10982/084159176_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yaffé, J, y Senatore, L. (2005) "Los sindicatos uruguayos ante el primer gobierno de izquierda" en "Observatorio Social de América Latina (año VI no. 16 ene-abr 2005)" Editorial "CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales" Buenos Aires
- Zapirain, H., Zubillaga, I., y Salsamendi, G. (2017) “Historia del Movimiento Sindical”. Editorial Centro de Estudiante de Derecho (FEUU). Montevideo, Uruguay. Disponible en: <https://publicaciones.fder.edu.uy/index.php/me/article/view/30/24>
- Zubriggen, C., Doglio, N., y Senatore, L. (2003) “Notas a Propósito de los Desafíos del Movimiento Sindical Uruguayo” FESUR- Uruguay <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/01826.pdf>