



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Monografía Licenciatura en Sociología

Desigualdades de género en el trabajo asalariado rural.
Estudio de caso en una planta de incubación perteneciente
al sector avícola

Yéssica Sanabia Hopper
Tutores: Joaquín Cardeillac
Agustín Juncal

2023

Agradecimientos

A mis tutores Joaquín Cardeillac y Agustín Juncal, quienes me acompañaron y me orientaron durante este proceso, siempre atentos a mis inquietudes y demostrando un gran sentido empático.

A mis compañeras de carrera quienes se transformaron en grandes amigas y con quienes compartí muchos momentos y aprendizajes, Melissa, Abril, Lucía, Valentina, Claudia, Cecilia y Victoria.

A mis compañeras/os del taller central de investigación, quienes con sus aportes contribuyeron a enriquecer este trabajo, Lucía, Carolina, Lucrecia e Ismael. También agradecer a mis entrevistadas/os dado que sin su colaboración este estudio no habría sido posible.

A mi familia, en particular a mi mamá, quien ha sido un pilar fundamental en mi desarrollo educativo. También, muy especialmente, a dos personas sumamente importantes para mí, a quienes despedí en el transcurso de este camino, mis abuelos Dora y Alberto.

No quiero dejar pasar la oportunidad de expresar lo que esto significa para mí. Hija de pequeños productores rurales y de la pobreza rural. Primera generación universitaria de la familia, con una trayectoria educativa cargada de altibajos: la escuela rural y todas sus carencias de formación, la lejanía respecto al centro de estudio más cercano, las dificultades económicas y mi inserción al mercado laboral a los 16 años para culminar secundaria.

Finalmente, agradecer a las instituciones que hicieron posible este logro educativo, más allá de mi esfuerzo y del apoyo de mi familia, nada de esto habría sido posible sin la existencia de una Universidad pública y gratuita, tampoco habría sido posible sin la existencia de apoyo económico para quienes no contamos con los recursos suficientes, así que vaya mi particular agradecimiento a la Universidad de la República y al Fondo de Solidaridad.

Índice

1. Introducción	3
2.Fundamentación.....	4-5
3.Marco teórico	5-11
3.1. Definición de asalariados/as.....	5-6
3.2. Enfoque de género	6-9
3.3. Sentido común.....	10
3.4. Organizaciones colectivas.....	10-11
4.Antecedentes.....	11-18
4.1. Estructura de la cadena avícola en Uruguay	11-13
4.2. Descripción de los asalariados/as rurales.....	14-15
4.3. Estudios de género en el trabajo asalariado rural.....	15-18
4.4. Participación femenina a nivel sindical.....	18
5.Pregunta de investigación y objetivos generales y específicos.....	19
6.Diseño metodológico	19-21
7.Análisis.....	22-46
7.1. Localidad y empresa	22
7.2. Estructura y proceso de trabajo.....	22-24
7.3. Puestos de trabajo.....	24-33
7.4. División sexual del trabajo.....	33-38
7.5. Roles y responsabilidades	38-40
7.6. Conflictos, compañerismo y temas de conversación	40-41
7.7. Participación femenina en los puestos de supervisión y dirección	42-43
7.8. Participación femenina a nivel sindical.....	43-46
8.Conclusiones	46-51
9.Referencias bibliográficas	52-55
10.Anexo.....	56-63

1. Introducción

Los/as asalariados/as rurales, históricamente han sido una población sumamente masculinizada. A lo largo del tiempo ello se ha ido modificando, hoy por hoy, el número de mujeres asalariadas rurales ha aumentado. En base a datos del Censo General Agropecuario -CGA- año 2011, se estima el total de asalariados/as rurales uruguayos en 64.255 personas. De ese total, 51.315 -un 79,9%- son hombres y 12.940 -un 20,1%- son mujeres. En comparación con datos del año 2000, la mano de obra femenina aumenta, pasando de 15,1% en 2000 a 20,1% en 2011 (Cardeillac y Rodríguez, 2018). Considerando los diferentes rubros, existen rubros más feminizados que otros, uno de ellos es el sector avícola. La mano de obra femenina representa un 28,3% del total de asalariados/as del sector, mientras que la mano de obra masculina representa un 71,7%. De veinte rubros considerados, este rubro ocupa el cuarto lugar en cuanto a participación de mano de obra femenina (Cardeillac y Rodríguez, 2018).

Teniendo en cuenta la importante presencia femenina dentro del rubro, este trabajo aborda las desigualdades de género en el trabajo asalariado rural dentro del sector avícola. Se centra en un eslabón en particular de la cadena de producción avícola: las plantas de incubación. Se estudió el caso de una planta de incubación perteneciente a una empresa ubicada en el departamento de San José. En función de las diferencias biológicas se han construido roles y estereotipos de género. Éstos, han influido en el mundo del trabajo, estableciendo roles más propicios para los hombres y otros más propicios para las mujeres, ello da lugar a la denominada división sexual del trabajo y a la segregación tanto horizontal como vertical. De esta forma, uno de los fines principales de este trabajo consiste en objetivar cómo se construye el sentido común en torno al género, haciendo énfasis en la división sexual del trabajo. Por otro lado, analizar la posición de las mujeres respecto a los hombres en lo que refiere a las relaciones de poder, haciendo énfasis en su participación en los puestos de supervisión, dirección y a nivel sindical. Para dar cuenta de estos objetivos, la metodología utilizada ha sido la metodología cualitativa, haciendo uso de las entrevistas y de la observación no participante como técnicas de recolección de datos.

Respecto a la estructura del presente estudio, consta de siete grandes capítulos. En primer lugar fundamentación, en segundo lugar marco teórico, en tercer lugar antecedentes, en cuarto lugar pregunta de investigación, objetivos generales y específicos, en quinto lugar diseño metodológico, en sexto lugar análisis y por último, conclusiones.

2. Fundamentación

El hecho de que las mujeres se encuentran en una situación de desventaja con respecto a los hombres en lo que respecta al mercado laboral, es un hecho bastante conocido, basta con mencionar algunos de los principales indicadores del mercado de trabajo que dan cuenta de ello. A continuación, se presentan tres indicadores básicos del mercado de trabajo según sexo, la tasa de actividad, empleo y desempleo.

Tasa de actividad, empleo y desempleo, en porcentajes, año 2018

Tasas	Sexo	
	Hombre	Mujer
Actividad	70,7	54,9
Empleo	65,8	49,4
Desempleo	6,9	10,1

Fuente: Tomado de Observatorio Territorio Uruguay, en base a ECH 2018

Observando las tasas de actividad, empleo y desempleo correspondientes al año 2018 a partir de la ECH¹, se aprecian brechas entre hombres y mujeres. Tanto en el caso de la tasa de actividad como de la tasa de empleo, los hombres presentan mayores porcentajes, un 70,7% y un 65,8% respectivamente, mientras que las mujeres un 54,9% y un 49,4% respectivamente. De esta forma, en el caso de la tasa de actividad, existe una brecha de un 15,8% y en el caso de la tasa de empleo, la brecha es de un 16,4%. En cuanto a la tasa de desempleo, en el caso de los hombres es de un 6,9% y en las mujeres asciende a un 10,1%, de esta forma, apreciándose una brecha de un 3,2%. Como se ha notado, en los tres indicadores las mujeres son quienes presentan los peores porcentajes, para la tasa de actividad y empleo presentan porcentajes más bajos que los hombres y para la tasa de desempleo presentan porcentajes más altos (ECH, 2018).

El estudio de este problema, además de ser relevante a nivel social también lo es a nivel sociológico. Si bien, existen estudios con respecto a las desigualdades de género en el medio rural uruguayo, estudios que hacen énfasis en la situación de las asalariadas, no se ha

¹ ECH - Encuesta Continua de Hogares.

encontrado un mayor desarrollo de lo que ocurre con las asalariadas del sector avícola, por tal motivo, es relevante profundizar y analizar qué sucede allí con ellas. Se trata de un sector que, en los últimos años, a nivel productivo, ha ido tomando importancia. Tanto en el mercado externo como interno. Hasta el año 2014 las exportaciones de carne de ave han tenido una tendencia creciente. Recién en el año 2015 esa tendencia se desacelera, tendencia que continúa en los años posteriores. “*Las exportaciones de carne de ave en Uruguay continuaron en el año 2017 la tendencia decreciente verificada en los dos años previos luego de la salida del mercado venezolano como destino de exportación*” (Gorga, 2017, p. 92). En el mercado interno, también se ha dado un descenso de la producción desde el año 2015.

De todas formas, a pesar de dicha caída, es un sector que mantiene su importancia a nivel productivo. Un aspecto que lo caracteriza, es la concentración de la producción en unas pocas empresas y sobre todo, en lo que tiene que ver con la producción para exportación.

Además de la importancia a nivel productivo, aquí cabe destacar algunos aspectos llamativos del eslabón de la cadena de producción en el que se centra el estudio: las plantas de incubación. En esta fase, en algunas ocasiones se observa la presencia de formas flexibles y precarias de trabajo. Un ejemplo puede ser la inestabilidad de algunos puestos -debido a ciertas medidas como seguros de paro o despidos-. Por otra parte, el trabajo desarrollado dentro de las plantas de incubación tiene algunos componentes que pueden asociarse a estereotipos de género.

De esta manera, tomando en cuenta lo recientemente comentado, considerando la importancia desarrollada por este sector en los últimos años y la escasez de estudios de género en él, es pertinente y relevante sociológicamente el estudio de este tema.

3. Marco teórico

3.1. Definición de asalariados/as

Parece pertinente comenzar por definir a los asalariados/as. De modo general, se entiende por asalariado/a, a aquella persona -*obrero/a*- que vende su *fuerza de trabajo* a otro, que puede ser una persona o una empresa -*capitalista*- a cambio de un *salario* -el cual puede estar compuesto por dinero en efectivo, dinero en efectivo y especies-. En otros términos, un asalariado/a es aquella persona que subsiste a través de un salario que recibe por la venta de su trabajo o esfuerzo.

Una vez definidos los asalariados/as en general, es necesario aportar una definición de los asalariados/as rurales. Pueden ser entendidos como aquellos trabajadores/as que perciben un salario -sea mensual, diario, por jornal o a destajo- por su trabajo en actividades agrícolas. A su vez, se agrega otro criterio, considerar la tarea que realizan sin tener en cuenta el lugar de residencia (Juncal et al., 2014).

Otra definición a tener en cuenta: “[...] los ocupados o desocupados que desarrollan tareas en establecimientos pertenecientes a la Rama 1 de ocupación, excluyendo caza y pesca” (Riella, et al., 2011, p.608).

En este caso, los asalariados/as rurales serán aquellos que, por su trabajo para una empresa privada agropecuaria, perteneciente a la Rama 1 de ocupación -excluyendo caza y pesca- reciben un salario -sea en efectivo o en efectivo y especies-.

3.2. Enfoque de género

El género es “[...] un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en diferencias que distinguen los sexos” (Scott, 1990, p.289). También puede entenderse como una “[...] categoría que estudia las relaciones sociales que se establecen y reproducen en la sociedad toda entre hombres y mujeres” (Vitelli, 2004, p.6). De acuerdo a lo planteado por ambas, el género es considerado una categoría analítica, que estudia las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

Asimismo, Aguirre, sostiene que el concepto de género

[...] se utiliza para aludir a las formas históricas y socioculturales en que hombres y mujeres interactúan y dividen sus funciones. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo. Bajo esta acepción género es una categoría que permite analizar papeles, responsabilidades, limitaciones y oportunidades diferentes de hombres y mujeres en diversos ámbitos tales como una unidad familiar, una institución, una comunidad, un país, una cultura. Así concebido el concepto de género no hace referencia a las características directamente reductibles o derivadas de realidades biológicas, o naturales, sino a aquellas que varían de una cultura otra según su manera de organizar la acción y la experiencia (Aguirre, 1998, p.19).

En este sentido, el enfoque de género refiere al estudio de las relaciones sociales entre hombres y mujeres centrando la atención en la construcción social de las diferencias. Es decir, en cada sociedad de acuerdo a su cultura y su época, se le asignan “roles” o “papeles”, responsabilidades y oportunidades diferentes a unos y otros; los cuales son moldeados y transmitidos por los diferentes agentes socializadores como lo son la familia, instituciones educativas, grupo de pares, instituciones religiosas, entre otras. Se establece socialmente una definición de lo que significa ser mujer, de lo que significa ser hombre y de acuerdo a ello como deben pensar y actuar, a su vez, ello trae aparejado relaciones desiguales donde las mujeres resultan perjudicadas.

Lo ya comentado, nos aproxima a la idea de *sistemas de género*, los cuales según Anderson son definidos como:

[...] un sistema de clasificación, que enuncia las categorías que ordenan el mapa cognitivo correspondiente a este dominio. Se presenta también como un sistema de reglas, que recorre desde las leyes nacionales y las leyes de la humanidad [...]. Se presenta como un sistema de roles [...]. Se presenta también como un sistema de intercambios entre varones y mujeres y entre actores ‘con género’, que responden a las diversas clasificaciones reconocidas. Y, por último, se presenta como un sistema de prestigio y valor que enuncia jerarquías alrededor de ideas acerca de la masculinidad y la feminidad y de las personas que se identifican con una y otra (Anderson, 2006, p.25-26).

Recopilando algunos de los planteos de Anderson (2006), Aguirre (1998) y Vitelli (2004) los sistemas de género son producto de una construcción social. En ellos se reflejan relaciones desiguales de poder y privilegio, prácticas asociadas a la vida cotidiana, creencias, valores, normas, símbolos, costumbres, identidades, argumentaciones, sentidos comunes, vestimenta, entre otros elementos. Esa construcción social, se realiza a partir de las diferencias sexuales, las cuales luego permanecen presentes en el imaginario social de “lo femenino” y “lo masculino”. Además, establecen derechos, responsabilidades, restricciones y recompensas diferentes para cada sexo. Así “lo femenino”, ha tomado menos valor que “lo masculino” y por tal motivo, las responsabilidades y actividades asignadas a las mujeres tienen una menor valoración social.

Día a día, se reproduce la desigualdad entre los sexos, uno de los factores que contribuye decisivamente a la reproducción de esa desigualdad es la división sexual del trabajo tanto

dentro como fuera del hogar. *“Las mujeres que trabajan fuera de sus casas tienen una jornada laboral doble obligatoriamente, mientras que los hombres no. Así, las mujeres tienen menos tiempo que los hombres para dedicarlo a aumentar su formación o a esfuerzos cooperativistas tales como los sindicatos”* (Saltzman, 1992, p.64).

Pero la desventaja no se manifiesta solo en la doble jornada laboral, sino también, en cuestiones como la asignación de las mujeres para unos puestos de trabajo y los hombres para otros. En este sentido, hay una idea generalizada de que las mujeres carecen de los rasgos personales para ocupar puestos de responsabilidad. Ello se debe al hecho de que las mujeres han sido formadas para realizar tareas domésticas y de cuidados, lo que hace que accedan al mercado de trabajo como asalariadas, pero ocupando los peores puestos y en los empleos más precarios (Lara, 1991). Asimismo, es posible notar la idea de que las mujeres rechazan los puestos de responsabilidad porque sitúan primero a la familia y el trabajo doméstico, dejando así en un segundo plano al trabajo extra doméstico. Comúnmente, se tiende a pensar que las mujeres prefieren estos tipos de puestos dado que les permiten atender a sus familias y realizar las tareas del hogar, pero las mujeres no conocen otras formas de trabajo que no sean flexibles y precarias (Lara, 1991). Así, existen mercados de trabajo paralelos *“[...] ya que las mujeres no trabajan en las mismas ramas de producción que los hombres, no ocupan los mismos puestos, no tienen las mismas formas de empleo ni de remuneración que ellos”* (Lara, 1991, p.107).

Ello también va de la mano con las características del mercado de trabajo rural actual, donde predomina el trabajo temporal, el aumento del desempleo y la precarización de las formas de empleo. A través de la introducción de tecnología, se tiende a racionalizar el uso de la fuerza de trabajo. Esto contribuye al aumento del número de trabajadores/as rurales temporales y reduce a un número menor los puestos permanentes, los cuales terminan siendo los más calificados, por ejemplo, los jefes de equipo o los operadores de máquinas, puestos que son poco accesibles para las mujeres (Lara, 1991). En los puestos de bajas calificaciones, las actividades realizadas requieren de la realización de tareas repetitivas y ejecutadas con instrumentos muy simples, tareas que muchas veces requieren de la realización de fuerza física, pero son poco reconocidas y tienen escaso prestigio. Estos últimos, son puestos a los que acceden con mayor facilidad las mujeres que los hombres. En este sentido, también cabe destacar lo mencionado por la autora en relación a un mito vinculado a la división sexual de tareas. Generalmente por parte de los encargados/as de la contratación de personal se argumenta la contratación de mujeres para

ciertas tareas porque se cree que son más adecuadas. Pero ello no es así, sino que las mujeres “[...] son los sujetos sociales que encuentran, en nuestra sociedad, una mayor dificultad para hacer valer su fuerza de trabajo. Por ello se les asignan [...] trabajos precarios” (Lara, 1991, p.110).

Las obreras agrícolas son consideradas mano de obra poco calificada debido a que algunas de sus competencias como la delicadeza, habilidad manual, rapidez, se consideran innatas por el hecho de ser mujeres (Lara, 1991). Ingresan a estos puestos producto de su poca calificación, pero en realidad están calificadas para esos puestos, poseen una formación social, que no es reconocida ni valorada, por ese motivo, se las considera como trabajadoras descalificadas. Las tareas desempeñadas por las mujeres, son necesarias para el buen funcionamiento de las empresas, por tanto, lo que han aprendido en el hogar es una formación útil para la producción, pero no se reconoce el valor de la fuerza de trabajo femenina y eso hace que sea menos remunerada (Lara, 1991). En este sentido “[...] el concepto de calificación, tal como se lo utiliza comúnmente, resulta ser una construcción social sesgada por relaciones sociales de clase y sexo [...] es elaborada bajo una lógica patronal y masculina, no reconociendo el valor de la fuerza de trabajo femenina como tal [...]” (Lara, 1991, p.111).

De acuerdo a ello, para la autora no existe una “condición femenina” sino que se trata de “relaciones sociales de sexo”, donde sobre el sexo biológico se construyen las categorías de hombre y mujer. A diferencia del determinismo causado por el análisis en términos de “condición femenina”, aquí las prácticas sociales de las mujeres se pueden comprender como “[...] un conjunto coherente y a ellas como sujetos capaces de cambiar su situación” (Lara, 1991, p.113).

3.3. Sentido común

Una de las ideas centrales en este trabajo, ya mencionada en párrafos anteriores, es la idea de *sentido común*. Según Berger y Luckmann, el sentido común refiere al conjunto de significados que manejan los miembros de una determinada sociedad y les permite actuar e interactuar dentro de ella. Brinda un conocimiento de la realidad que está enmarcado en un determinado momento histórico y socio-cultural. “El conocimiento del sentido común es el que comparto con otros en las rutinas normales y auto-evidentes de la vida cotidiana” (Berger y Luckmann,

1968, p.41). Ese conocimiento, permite a los individuos conocer su situación y sus límites, lo que pueden pretender y lo que no, lo que pueden hacer y lo que no, cómo se deben juzgar las acciones de los demás. Es un conocimiento que se transmite de generación en generación.

3.4. Organizaciones Colectivas

Los asalariados/as, dada su posición social como grupo desfavorecido en contraposición a la clase capitalista, para defender sus intereses forman lo que se denominan *organizaciones colectivas*, más precisamente en el ámbito empresarial forman *sindicatos*. A partir de los sindicatos, intentan mejorar su situación dentro de las empresas en las que desempeñan su actividad laboral, en ese sentido, es relevante señalar lo que plantea Olson en torno a las organizaciones colectivas. Éstas son entendidas por el autor como aquellas que tienen por finalidad la protección de los intereses de sus miembros, en palabras de Olson “[...] *las asociaciones existen para satisfacer los propósitos que un grupo de personas tienen en común*” (Olson, 1992, p.16). De esta forma, un requisito que deben cumplir las organizaciones es la satisfacción de los intereses de sus miembros. Una organización también es entendida como un conjunto complejo de relaciones de *poder*. Fundamentalmente debido a que sus miembros se encuentran restringidos, pero a su vez, siempre conservan un mínimo margen de libertad y de negociación. Ello conlleva a la generación de una fuente de incertidumbre para el resto de los actores dado que se posee un margen de maniobra y poder sobre ellos. De esta forma, las organizaciones se conforman como un entramado de relaciones de poder -el cual puede ser entendido como la posibilidad que tienen algunos individuos o grupos de actuar sobre otros individuos o grupos- (Crozier y Friedberg, 1990).

Por otra parte, al pensar en organizaciones, se suele creer en que su integración y cohesión son algo establecido, que no presenta problemas, pero, por el contrario, están constantemente amenazadas, debido a la acción motivada de sus miembros. A través de sus estrategias personales, tratan de ampliar su “zona de libertad” reduciendo su dependencia con respecto a los otros, “*limitando y restringiendo la interdependencia que los liga con las otras partes presentes*” (Crozier y Friedberg, 1990, p.79), poniendo en peligro a la organización. En relación a ello, Olson sostiene que los individuos tienen un interés común pero también mantienen sus intereses individuales, para ejemplificarlo el autor menciona lo siguiente

[...] todos los que pertenecen a un sindicato de trabajadores [...], tienen un interés común en los salarios más altos; pero al mismo tiempo cada trabajador tiene un interés particular en su ingreso personal, el que no solo depende del nivel de salarios, sino también del tiempo que trabaja (Olson, 1992, p.18-19).

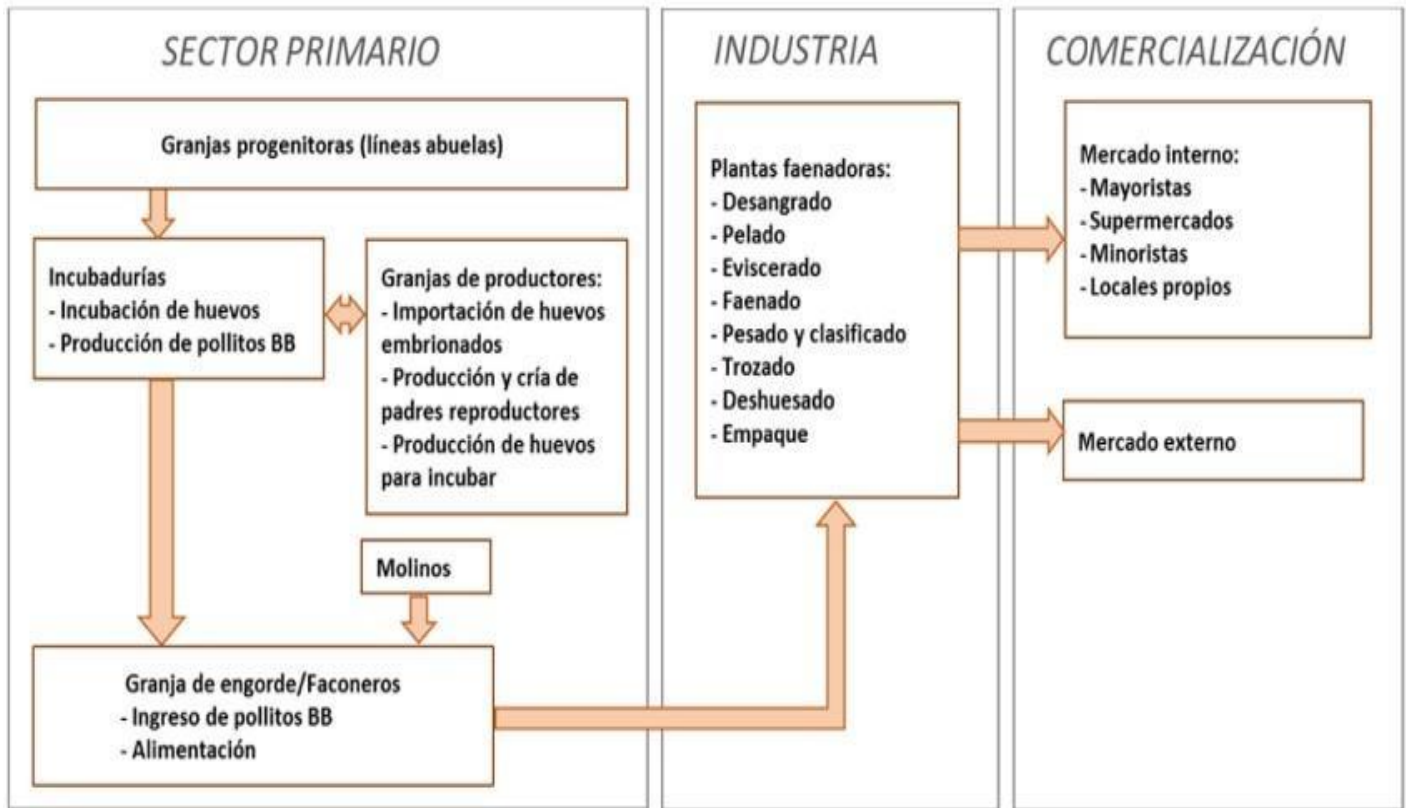
Cuando las organizaciones obtienen un beneficio, éste será tanto para aquellos que forman parte de la organización y para aquellos que no forman parte de ella, por tanto, los logros de las organizaciones son “bienes públicos” los cuales luego de obtenidos pertenecen a todos. Así, si un sindicato obtiene un beneficio, se verán favorecidos tanto los miembros como quienes no son miembros de él. Los bienes públicos pertenecen tanto a aquellos que participan de la organización, como a aquellos que no lo hacen. En toda organización y centrándose específicamente en los sindicatos, muchas veces no están integrados por la totalidad de los trabajadores/as. En ese sentido, Olson sostiene que en estos casos el individuo actúa como “polizón” -free-rider-, ya que obtiene los beneficios que logra el colectivo, sin sufrir los costos.

4. Antecedentes

4.1. Estructura de la cadena avícola en Uruguay

En la producción avícola uruguaya se distinguen tres etapas fundamentales. La primera de ellas, se desarrolla en el siglo XIX donde se introdujeron al país las primeras razas de gallinas. La producción se realizaba sobre todo para el autoconsumo. La segunda etapa, se desarrolla en el siglo XX, se producen las primeras experiencias de tecnificación debido a las actividades realizadas en el Área Demostrativa de San Ramón y la construcción de los primeros corrales - departamento de Canelones-. En lo que respecta a la tercera etapa, se vincula con el surgimiento de “Granja Moro” en la década de los sesenta. El empresario Luis Moro Revello -1942 a 1994- generó un antes y un después en la avicultura uruguaya, debido a que fomentó el desarrollo, la formalización y tecnificación del sector. Los departamentos de Canelones, Montevideo, San José y Florida, son los departamentos en los que tradicionalmente se ha concentrado la producción avícola -sobre todo se destacan en primer lugar Canelones y luego Montevideo- (Longo et al., 2011).

Estructura de la cadena avícola en Uruguay



Fuente: Tomado de Aguirre, et al., 2021

En la cadena avícola, se llevan a cabo una sucesión de fases productivas vinculadas a la producción y transformación de materias primas de origen agropecuario. El subsector de pollos parrilleros, cuenta con tres fases: fase primaria, fase industrial y fase comercial. Dentro de la fase primaria, están incluidas las granjas reproductoras, las plantas de incubación y las plantas de engorde. En las granjas reproductoras, se realiza la importación y cría de líneas abuelas, además de la producción de padres. En las plantas de incubación, se desarrolla la producción de pollitos bebé. En las granjas de engorde, tiene lugar la cría de pollos. La segunda fase -fase industrial-, comprende la faena, donde se realiza el desangrado, pelado, eviscerado, faenado, pesado, clasificado, trozado, deshuesado y empaque. En la tercera fase -fase de comercialización-, se realiza la distribución, promoción y venta, tanto al mercado interno como externo. A continuación, se pasarán a describir brevemente los componentes de cada una de las fases. En lo que respecta a la reproducción, dentro de la fase primaria, se encarga básicamente

de la gestión de recursos genéticos para la producción de las líneas de engorde. Luego se pasa a la incubación, también dentro de la fase primaria, donde se realiza la incubación de los huevos fértiles, los cuales provienen de las granjas reproductoras. Éstos son incubados durante los 21 días que dura el ciclo, con un control constante de temperatura y humedad. En cuanto a último componente de la fase primaria, las granjas de engorde, en ellas se realiza la cría de pollos hasta que alcanzan el peso requerido. Esta cría, puede ser realizada por la propia granja o puede ser realizada por los avicultores integrados o façoneros. En caso de que sea realizada por la propia granja, las aves ingresan a las granjas de su propiedad para ser criadas, para lo cual la empresa contrata mano de obra dependiente. En el caso de los façoneros -ubicados en Canelones y Montevideo rural-, son pequeños productores familiares que cuentan con galpones para llevar a cabo la cría y engorde de aves. En lo que respecta a la faena, ya en la fase industrial, se realiza la faena en los frigoríficos o mataderos.

Ya dentro de la planta de faena podemos reconocer tres zonas en la que se llevan a cabo los procesos de industrialización, según las condiciones higiénicas: una zona sucia -en la que se lleva a cabo la insensibilización, sacrificio, desangrado, escaldado, desplumado y el primer lavado-, una zona intermedia -donde se realiza el corte de cabezas, el repasado, el corte de patas, eviscerado y el último lavado- y la tercer zona es la limpia, en la que se da el enfriamiento, escurrido, embalado y congelado del pollo (Longo et al., 2011, p.35).

En lo que refiere a la tercera fase, la fase de comercialización, la gran mayoría de los pollos parrilleros, son comercializados por una de las cinco empresas integradoras -Granja Tres Arroyos, Tenent, El Poyote, Avícolas del Oeste y CALPRYCA-.

[...] estas empresas integradas retiran el pollo vivo de las granjas y la trasladan a su planta de faena. Un pequeño porcentaje de la producción es faenado por plantas independientes que luego comercializan el producto. Una vez faenado el pollo se comercializa a través de distribuidores y mayoristas, hipermercados y supermercados, y minoristas (Longo et al., 2011, p.37-38).

4.2. Descripción de los asalariados/as rurales en general y de aquellos pertenecientes al sector avícola

A continuación, se realiza una descripción de los asalariados/as rurales. Para tal fin, es de utilidad comentar aquí algunas de las cuestiones planeadas en un trabajo de Cardeillac y Nathan, donde realizan una caracterización sociodemográfica de los colectivos de trabajadores/as rurales y domésticos para el período 1996-2011. Esta caracterización se realiza a partir de los datos de los censos de población de los años 1996 y 2011. En relación al lugar de residencia, tiene lugar un aumento del número de asalariados/as rurales clasificados como población nucleada. En 1985 éstos representaban un 31%, mientras que en 1996 un 39% y en 2011 un 70%. Por otra parte, el porcentaje de población dispersa ha disminuido, pasando del 69% en 1985, al 61% en 1996 y al 30% en el año 2011 (Cardeillac y Nathan, 2015). En cuanto al nivel educativo, se destaca un aumento del nivel educativo de los asalariados/as rurales en general y también, un aumento entre aquellos que realizan tareas agropecuarias, sean calificados o no. *“Es notoria la disminución del porcentaje de asalariados que declaran que la enseñanza primaria es su máximo nivel alcanzado, al mismo tiempo que aumenta el porcentaje de asalariados rurales que declaran el ciclo básico de enseñanza secundaria como mayor nivel educativo”* (Cardeillac y Nathan, 2015, p.63). A pesar de ello, aún existen asalariados/as que tienen como máximo nivel educativo alcanzado enseñanza primaria. A su vez, esta situación se vuelve más pronunciada entre quienes realizan tareas agropecuarias y son calificados o no calificados. En lo que respecta a la distribución por sexo, *“[...] la población de asalariados rurales está sumamente masculinizada; en particular lo están los grupos de asalariados con tareas agropecuarias [...] también se observa un aumento de la participación de las mujeres al comparar los datos de 1996 con los de 2011”* (Cardeillac y Nathan, 2015, p.61). Existe una tendencia general y moderada, al aumento de la participación femenina entre los asalariados/as rurales. Se observa un pequeño aumento de la participación de las mujeres en las ocupaciones agropecuarias -tanto calificadas como no calificadas- y también, un aumento -en este caso un poco mayor- de su participación en las ocupaciones que no son agropecuarias (Cardeillac y Nathan, 2015).

La mano de obra dentro del sector avícola en Uruguay, cuenta con una destacable participación femenina en comparación a lo que ocurre en otros sectores. En el sector avícola, el porcentaje

de asalariados hombres es de un 71,7%, mientras que el de mujeres es de un 28,3% (Cardeillac y Rodríguez, 2018).

Realizando una comparación entre mujeres y varones, dentro del sector avícola, en base a datos de los CGA -Censo General Agropecuario- de los años 2000 y 2011, se observa un aumento de la participación femenina y una disminución de la participación masculina. En el período 2000 a 2011, la participación femenina aumentó un 14,9%, mientras que, para tal sector y para tal período, la participación masculina disminuyó en un 28,3%. En cuanto al tipo de mano de obra, predomina la participación de mano de obra permanente y en lo que respecta a la situación de las mujeres, existe una importante presencia femenina de mano de obra permanente. En cuanto a datos generales sobre los/as trabajadores/as permanentes, el 65% de los trabajadores permanentes varones están en la categoría de peón, mientras que en el caso de las mujeres el porcentaje asciende a un 90,5% (Cardeillac y Rodríguez, 2018).

4.3. Estudios de género en el trabajo asalariado rural

En otros rubros como el citrícola también ha aumentado la participación femenina, ello se debe a que las mujeres son empleadas en aquellos puestos vinculados al “cuidado” y a la “delicadeza” (Rodríguez, 2014). Mujeres y hombres realizan distintas tareas, las tareas realizadas por los hombres son de carácter netamente agrario y las mujeres se concentran en el sector industrial dado que la división sexual del trabajo

[...] suele responder a construcciones de género que adjudican a las mujeres tareas más delicadas y a los hombres tareas que requieren el uso de la fuerza. Ello explicaría por qué las mujeres predominan en el sector industrial y los hombres en las tareas de campo (Cardeillac y Rodríguez, 2018, p.145).

Jimena Vásquez, sostiene que las tareas masculinas son aquellas vinculadas al mandato, mientras que, las femeninas aquellas vinculadas a los quehaceres domésticos. De esta forma, sucede que “*se ha trasladado al ámbito laboral una proyección de los valores tradicionales de género, afectando a la trabajadora en sus ingresos y en la imposibilidad de acceder a cargos de mayor jerarquía, considerados masculinos, como el de encargado o capataz*” (Vásquez, 2013, p.10). Así, se trasladan los imaginarios de lo reproductivo a lo productivo, dado que tanto el acceso al trabajo como la calidad del mismo, están vinculados a los estereotipos de género

(Rodríguez, 2014). Vásquez nota que el tipo de tareas asignadas a las mujeres en los viveros forestales vincula la responsabilidad laboral con el hecho biológico de ser mujer o de ser madre. Fundamentalmente, debido al trato que se le debe dar a la “plantita” en el proceso de producción. Así, las mujeres realizan tareas vinculadas con la paciencia, manualidad, cuidado, mientras que los hombres realizan tareas vinculadas a la supervisión y liderazgo de grupos (Vásquez, 2013). De esta manera, surge la segregación laboral tanto de tipo horizontal como vertical. La *segregación horizontal*, se manifiesta en la contratación de las mujeres para tareas vinculadas a la función reproductiva y de cuidados. La *segregación vertical*, en el escaso acceso de las mujeres a los puestos de mayor responsabilidad y jerarquía (Vitelli y Borrás, 2014).

La participación de la mujer en el trabajo remunerado se considera un aspecto positivo, ya que, permite ampliar su campo de acción, sus redes sociales y les brinda la posibilidad de pertenecer a grupos organizados (Rosado y Villagómez, 2018). A pesar de tener la posibilidad de formar parte de éstos últimos, la negociación colectiva es un lugar en el cual la mujer aparece invisibilizada, “[...] los sindicatos en su representación también “tienen género” [...] las mujeres no están participando en los espacios de toma de decisión para que puedan tomar conciencia y generar conciencia sobre su situación de desigualdad frente a sus compañeros” (Rodríguez, 2014, p.134). Uno de los principales motivos de la reducida participación femenina son las responsabilidades de las mujeres en función de la división sexual del trabajo, sobre todo, responsabilidades en el hogar que no le permiten contar con el tiempo necesario para introducirse en estos ámbitos. Otro aspecto a destacar es que muchas veces cuando logran introducirse lo hacen desde una posición marginal.

Las mujeres son afectadas por una doble jornada laboral, ya que, deben desempeñar un doble rol, se insertan al mercado laboral, pero a su vez, realizan tareas de cuidado y trabajo doméstico. Así, las trayectorias femeninas se caracterizan por una “doble presencia”. El mercado de trabajo, se ajusta a ello y “guarda” para las mujeres los puestos caracterizados por las bajas calificaciones y por el tiempo parcial (Mingo, 2016). En la actualidad existe un mayor porcentaje de mujeres que acceden a puestos de trabajo de tiempo completo, pero ello no significa que haya mejorado la brecha salarial y de género (Mingo, 2016).

En relación con todo lo mencionado anteriormente, parece adecuado exponer aquí lo planteado por Graf y Chalfin Coutinho en relación a la división sexual y los sentidos asignados al trabajo,

dentro de los mataderos avícolas en el sur de Brasil. En el matadero en un primer momento, tanto hombres como mujeres, realizaban las mismas actividades -todos hacían todo- pero luego de una serie de transformaciones ocurridas, las actividades que realizan unos y otros se fueron diferenciando. Las mujeres, se concentran en aquellas actividades vinculadas al plano doméstico, sobre todo, porque tienen que lidiar con aves, las cuales son consideradas animales pequeños y por tanto, no será un trabajo muy extraño para ellas, ya que, se asimila con el trabajo realizado en el hogar -sobre todo con el hecho de la crianza-. De esta forma, a través de un proceso histórico y social las mujeres se hicieron cargo de la cría y matanza de los pollos (Graf y Chalfin Coutinho, 2012). Más específicamente, dentro de los mataderos, el trabajo desarrollado por las mujeres se caracteriza fundamentalmente por ser un trabajo permanente, pero que requiere de la realización continua de actividades repetitivas, el acompañamiento del ritmo de las máquinas -debido al alto nivel de tecnología incorporado en este tipo de empresas- lo que las enfrenta a una importante exigencia tanto mental como física. Los hombres en tanto, ocupan los puestos de dirección y técnicos, además, desempeñan actividades como operadores de montacargas y mecánicos (Graf y Chalfin Coutinho, 2012).

La división sexual del trabajo operó para brindar determinados cargos a las mujeres y determinados cargos a los hombres. Destinando a las mujeres a los cargos relacionados con una mayor presión, rutina y repetición de tareas. Las autoras destacan que el trabajo realizado por las mujeres es considerado un trabajo “suave”, a su vez, el discurso que sustenta esa consideración hace posible justificar una distribución y valorización desigual entre las fuerzas de trabajo femeninas y masculinas dentro de la organización (Graf y Chalfin Coutinho, 2012). Así, los hombres realizan tareas que requieren menor esfuerzo físico y mental, pero, sin embargo, el trabajo considerado suave es el de las mujeres. De esta forma, se manifiesta el poder de los discursos sociales, los cuales disfrazan las diferencias entre unos y otros puestos de trabajo. Con el estudio, queda a la luz que las actividades de las mujeres están lejos de ser agradables, sino que, por el contrario, son actividades que necesitan de mucha atención y fuerza. En este sentido, las mayores quejas se relacionan con los dolores físicos en los dedos, manos y brazos, tener que estar toda la jornada laboral de pie, entre otras cuestiones (Graf y Chalfin Coutinho, 2012). A ello se suma que son las encargadas del trabajo doméstico. Se hacen cargo de actividades como la limpieza, cuidados, crianza y alimentación familiar, entre otras tantas. De esta forma, teniendo que lidiar con ambos trabajos a la vez. No reciben la

colaboración de sus maridos con las tareas domésticas, a pesar de que muchas veces trabajan al igual o más que los hombres y pueden llegar a ser las encargadas del ingreso principal (Graf y Chalfin Coutinho, 2012).

4.4. Participación femenina a nivel sindical

Los antecedentes relevados en torno a este tema, indican un aumento en la participación femenina en el trabajo asalariado rural, pero no se ha reflejado en una mayor participación a nivel sindical. Esto se debe a una serie de motivos que limitan la participación femenina de éstos ámbitos. Las organizaciones sindicales se constituyen al espejo de las organizaciones de trabajo, por ende, reproducen las desigualdades presentes en las organizaciones de trabajo. La cultura sindical se funda en el modelo de un trabajador universal masculinizado, lo cual hace que la imagen de quienes integran los sindicatos sea una imagen asociada a los varones y de este modo, desestimula o invisibiliza la participación de las mujeres (Mingo, et al, 2019). Muchas veces se presentan condiciones poco favorables para la participación de las mujeres como pueden ser los horarios, lugares de reunión, privilegio de las capacidades asociadas a lo masculino. También influye negativamente la conciliación de la participación de la mujer en la vida sindical, con la familia y las tareas domésticas, dado que entra en conflicto con los roles tradicionales de género. Por otro lado, la influencia del

[...] sexismo, con prácticas sindicales masculinizadas y con un espacio también masculinizado. La cultura sindical es una cultura de varones, que se manifiesta en el lenguaje y en las interacciones. Esto se expresa en situaciones de desconsideración y menosprecio hacia la participación de las mujeres considerándolas interlocutoras no válidas, o con menos legitimidad para hablar (Mingo et al, 2019, p.15).

5. Pregunta de investigación y objetivos generales y específicos

Preguntas de investigación

Dentro de la planta de incubación de una empresa del sector avícola ¿Cómo se construye el sentido común en torno al género en el trabajo asalariado? ¿Cuál es la posición de las mujeres respecto a los hombres en lo que refiere a las relaciones de poder?

Objetivo General

Contribuir al estudio de las desigualdades de género en el trabajo asalariado rural. Para ello se analizará un espacio específico de la fase primaria de la cadena avícola, la incubación.

Objetivos Específicos

Describir los puestos de trabajo existentes dentro de la planta de incubación de una empresa del sector avícola.

Objetivar cómo se construye el sentido común en torno al género, haciendo énfasis en la división sexual del trabajo.

Analizar la posición de las mujeres respecto a los hombres en cuanto a las relaciones de poder, a través del conocimiento de su participación en las tareas de supervisión, dirección y a nivel sindical.

6. Diseño metodológico

Se utilizó una metodología cualitativa. Este enfoque permitió tener una perspectiva más profunda del fenómeno, fundamentalmente, a través de la comprensión y el entendimiento del mismo, haciendo hincapié en los significados asignados por los actores involucrados.

Se utilizaron *entrevistas semi-estructuradas* y *observación no participante* como técnicas de recolección de datos. Respecto a las entrevistas semi-estructuradas, se ha optado por ellas, ya que, permiten conocer en profundidad las visiones e interpretaciones de los sujetos. Además, proporcionan una guía y por tanto, un orden en la “conversación”, pero a su vez, permiten el

mantenimiento de un margen de expresión espontánea, teniendo así el investigador la posibilidad de incluir y profundizar en aspectos que no fueron considerados en la elaboración previa del guión. La observación participante permitió conocer de forma directa, pero desde “fuera” -sin un involucramiento en el día a día de los actores- la estructura y el proceso de trabajo dentro de la planta de incubación y en menor medida, las relaciones entre los sujetos implicados.

El muestreo fue *teórico o por juicio*, donde la selección de los casos se realizó en función de criterios conceptuales. Se buscó heterogeneidad y que la muestra fuera representativa, en el sentido de que surgen elementos con regularidad que no se deben a características personales de los sujetos, sino a que en ellos se encuentren implícitos rasgos culturales. El número de entrevistas realizadas se determinó por el criterio de saturación teórica, el cual supone que “[...] se han establecido las pautas estructurales que subyacen a un determinado conjunto de procesos sociales, y los nuevos casos no introducen correcciones ni complementos al conocimiento de la realidad estudiada, solo repiten el contenido de la pauta social definida” (Mejía Navarrete, 2000, p.171).

La población objeto de estudio está compuesta por aquellos asalariados/as que trabajan en una planta de incubación ubicada en el departamento de San José. A ellos/as se les han realizado entrevistas semi-estructuradas. Las mismas, se han realizado en sus domicilios particulares. Dentro de la muestra, y buscando heterogeneidad, se han tomado tanto a los asalariados/as que realizan tareas calificadas y los que realizan tareas no calificadas, los que tienen un cierto grado de supervisión y los que no. De esta forma, han constituido la población objeto de estudio, todos aquellos/as que dentro de la empresa participan en el eslabón de la cadena compuesto por las plantas de incubación. La planta de incubación seleccionada, se encuentra ubicada en la localidad de “Puntas de Valdez” del departamento de San José. Se ha realizado esa elección, debido a que pertenece a una de las empresas avícolas de mayor peso en materia productiva a nivel nacional y también, por una cuestión de “accesibilidad”, dada mi proximidad con dicha zona, lo cual me permitió mediante el uso de redes personales contactarme rápidamente con la población objeto de estudio.

El trabajo de campo, se realizó entre mayo y setiembre de 2017 -en el marco del taller central de investigación- y se retomó en abril de 2021. Se realizaron 20 entrevistas semi-estructuradas -12 mujeres y 8 hombres-². En primera instancia, 35 personas constituían el total de trabajadores/as

² En Anexo se adjuntan pautas de entrevistas abreviadas.

de la planta de incubación, de los cuales 18 eran mujeres y 17 hombres. A partir de setiembre de 2017 el número de trabajadores/as disminuye a 30, quedando así 13 mujeres y 17 hombres, debido a cinco despidos que se llevaron a cabo a causa de la crisis que atravesó el sector y la empresa en particular, los cuales afectaron exclusivamente a mujeres. A continuación, se detallan las entrevistas realizadas:

Entrevistas realizadas

Puesto	Sexo	Número de entrevistas
Encargado general	Hombre	1
Supervisor	Hombre	1
Guardia	Hombre	4
Guardia	Mujer	1
Camionero	Hombre	1
Jefe de mantenimiento	Hombre	1
Auxiliar de planta	Mujer	9
Auxiliar de planta y delegada sindical	Mujer	1
Auxiliar de lavadero	Mujer	1

Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas, año 2017

En algunos casos, solo se realizó una entrevista dado que esos puestos estaban ocupados por una sola persona como ocurre con el encargado y el supervisor. Por otro lado, hay otros casos en los que no se pudo entrevistar a cada uno de los ocupantes de esos puestos, no se logró el contacto con todos, este es el caso del personal de limpieza, administrativos y lavadero interno. En el resto de los casos se realizaron entrevistas hasta que ya no emergían nuevos elementos. Respecto a la observación no participante, ésta se realizó entre las 23:00 pm del 03/08/2017 y las 03:00 am del 04/08/2017. En un día de nacimiento, por tanto, sólo se observó esa parte del proceso de trabajo, además, quedaron excluidas las actividades que se desarrollan en el turno matutino como el trabajo del personal de mantenimiento, camioneros, lavadero externo, administrativos y limpieza. Básicamente, consistió en un recorrido por las instalaciones de la planta, observación del trabajo realizado durante el nacimiento y de las relaciones entre los participantes.

7. Análisis

7.1. Localidad y empresa

La planta de incubación está ubicada en una pequeña localidad del departamento de San José. Se trata de una localidad en la que predomina una importante dinámica rural. En tal sentido, destacar que se conforma como “pueblo” cuando se lleva a cabo la ejecución de dos planes de MEVIR -Movimiento de Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural- a mediados de la década de los noventa. De esta forma, se explica el hecho de que buena parte de su población resida en dichas viviendas. Asimismo, destaca el vínculo de la localidad con la producción agropecuaria de las zonas aledañas, sobre todo, vinculada a la producción de leche, papa, citrus, cereales y avicultura. Por ello, cuenta con una importante presencia de asalariados/as rurales y ex productores/as familiares que han dejado el predio y se han radicado en ella³.

El sector avícola ha tenido cierta influencia en la localidad y en las zonas aledañas debido a la presencia de una empresa argentina. Ésta es una de las principales empresas exportadoras del sector, exporta un 70% de su producción y destina al mercado interno tan sólo un 30%. En cuanto a su estructura, posee granjas progenitoras, granjas reproductoras, planta de incubación, façoneros contratados -90 façoneros-, granjas de engorde propias -6 granjas- y un frigorífico.

En la planta de incubación trabajaban 35 personas. Debido a una medida que adoptó la empresa, se realizaron cinco despidos y actualmente, trabajan 30 personas. Esos despidos se deben a la caída de los mercados externos, sobre todo, a la caída del mercado venezolano - principal mercado de exportación- lo cual resintió la actividad de la empresa.

7.2. Estructura y proceso de trabajo

El proceso de trabajo comienza con la llegada de los huevos para incubar desde las granjas reproductoras a la planta de incubación. La actividad inicial se desarrolla en la sala de embandejado, allí se realiza el pasaje de los huevos de un tipo de maple a otro tipo de maple. Posteriormente, se colocan en “carros” en otra sala denominada sala de “pre-calentado” y con ello termina lo que sería el “embandejado”. La siguiente etapa consta en el pasaje de los carros

³ Información obtenida a través del conocimiento personal de la localidad y de “*Video documental – Puntas de Valdez*”, elaborado en el año 2016 para la presentación de la “*6ta Semana de Puntas de Valdez*”. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=pyDstzxbHb4>.

a la sala de incubadoras. Allí, el trabajo consiste en colocar los carros dentro de cada incubadora, controlar que éstas funcionen correctamente, que los huevos estén en el estado correcto de acuerdo a la etapa de incubación en la que se encuentran, limpiar aquellos que han explotado, etc. Cuando alcanzan el tiempo de incubación requerido -19 días- culmina el proceso de incubación, por tanto, se retiran de allí y se realiza el pasaje a las salas de “necedoras”. Ese pasaje se denomina “transferencia”. Los huevos son extraídos de la incubadora y son colocados en la nacedora, allí permanecerán durante dos días. Cuando se produce el nacimiento, se retiran los carros de las necedoras y pasan a la sala de “tirado de pollo”, allí se extraen las bandejas, se colocan encima de una mesa y por una ventana se “tiran” los pollitos, los cuales llegan a la máquina de sexado. Luego de realizar el tirado de pollos, se vuelcan los restos de cascaras y se trasladan a una volqueta. Una vez en la sala de nacimiento, los pollitos bebé llegan a la máquina de sexado. Ésta tiene una forma similar a la de un “embudo”, en su contorno, los pollitos pasan por una rueda giratoria, alrededor de esa rueda se ubican los sexadores/as. Ahí es donde realizan el denominado sexado, es decir, separan a los pollitos según sean macho o hembra. Luego de sexados, por medio de una cinta son transportados a las respectivas vacunadoras, éstas los toman uno a uno y los vacunan presionando su cabeza contra la máquina. A medida que han sido vacunados se colocan en un cajón, cada uno contiene cien pollitos. Posteriormente, reciben la última vacuna, en una máquina especial -que expulsa un “rocío” sobre todos los pollitos- y quedan listos para ser trasladados en un camión a las granjas de crianza, salvo que aún sean muy pequeños y sea necesario proporcionarles ración.

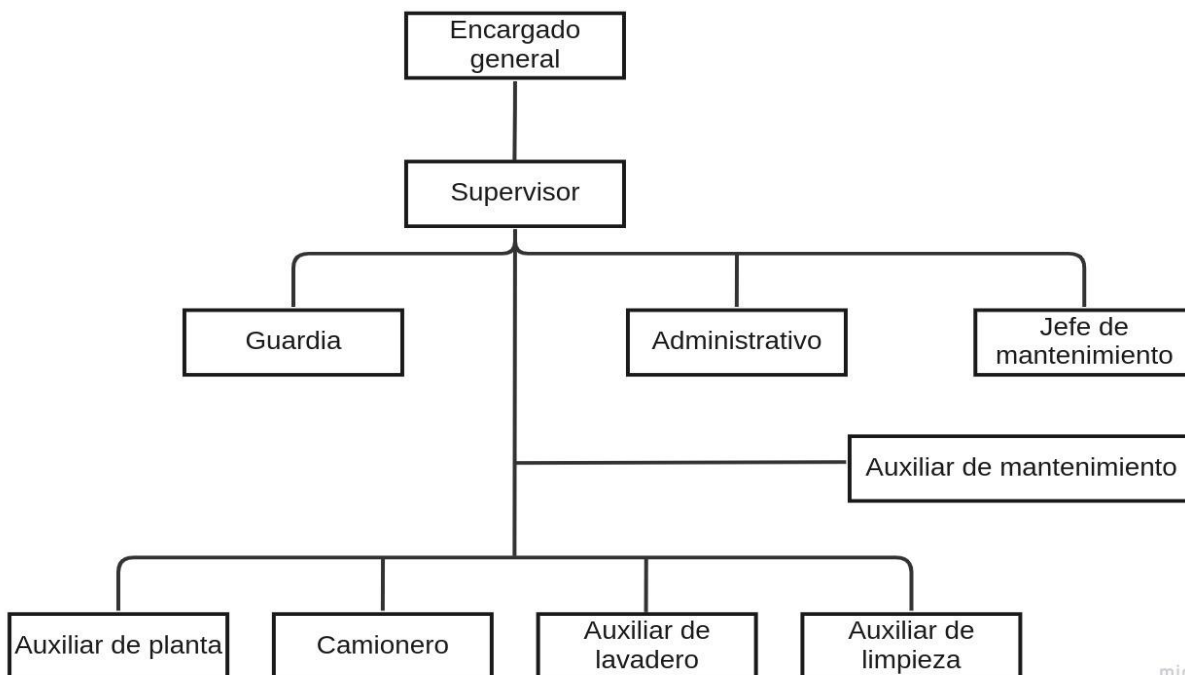
Fuera de la planta existen otras instalaciones, en una de ellas funciona el “lavadero externo”, allí permanecen las bandejas y cajones pendientes de ser desinfectados, los cuales llegan desde las granjas reproductoras y desde las granjas de crianza. Por último, otra de las instalaciones es el “taller de mantenimiento”, allí se realizan todas las reparaciones que sean necesarias y el control permanente de instalaciones y maquinaria. En síntesis, el proceso de trabajo comienza con la llegada de los huevos para incubar, posteriormente se los prepara para que sean incubados mediante el embandejado. Luego pasan a la sala de incubación, allí permanecen 19 días. Transcurrido ese proceso, pasan a las necedoras donde permanecen durante 2 días y allí, es cuando nacen los pollitos bebé. Luego de su nacimiento, son trasladados a la maquina

sexadora donde los separan por sexo. Por último, son vacunados y se cargan al camión para ser trasladados a las granjas de crianza -ubicadas en el departamento de Canelones-.

7.3. Puestos de trabajo

Luego de describir la estructura y el proceso de trabajo en la planta de incubación, resta mencionar y describir los puestos de trabajo. De acuerdo a los/as entrevistados/as, se reconocen los siguientes puestos: auxiliar de limpieza, auxiliar de lavadero, auxiliar de planta, camionero, auxiliar de mantenimiento, jefe de mantenimiento, administrativo, guardia, supervisor y encargado general. Respecto al grado de jerarquía de estos puestos, dentro de los de menor jerarquía se encuentran: auxiliar de limpieza, auxiliar de lavadero, auxiliar de planta y camionero. En una posición intermedia se encuentra el puesto de auxiliar de mantenimiento. Los que poseen mayor jerarquía son: jefe de mantenimiento, administrativo, guardia, supervisor y encargado general. Esta clasificación de “mayor y menor jerarquía”, surge de los comentarios de los/as entrevistados/as, clasifican de esa forma a los puestos, a partir de las diferentes categorías y sus respectivos niveles de ingresos. A su vez, los clasifican según el grado de poder y responsabilidad que implica cada uno de ellos. Los de mayor jerarquía son los puestos de mayores categorías, niveles de ingresos, grado de poder y responsabilidad; mientras que los de menor jerarquía, son aquellos que poseen menores categorías, menores ingresos, menor grado de poder y responsabilidad.

Organigrama, puestos de trabajo en la Planta de Incubación



A continuación, se describen brevemente los puestos de trabajo. El puesto de mayor jerarquía dentro de la planta de incubación es el de encargado general. Es el responsable del control permanente de la producción y del personal. Algunas de las actividades a desarrollar consisten en revisar la incubación, revisar las máquinas, asignar actividades a cada persona de acuerdo a su puesto de trabajo, atender las inquietudes y reclamos de los/as trabajadores/as.

Para ocupar este puesto uno de los requisitos fundamentales es el conocimiento sobre el proceso de producción. Ese conocimiento fue adquirido por él a través del trabajo en plantas de incubación y también, a través de capacitaciones que le ha proporcionado la empresa en el exterior -Argentina y Brasil-. A su vez, otro de los requisitos fundamentales es la capacidad de manejo de personal. En su caso particular, lo fue aprendiendo a lo largo de los años, a medida que fue generando experiencia como encargado. Es un puesto que requiere de mucha responsabilidad y provoca mucho estrés. También implica tener una cierta capacidad de mando, liderazgo y un determinado carácter. Este trabajador, a priori no tenía ninguna calificación especial para ocupar este puesto, simplemente, la empresa le brindó la oportunidad de capacitarse e ir adquiriendo nuevas herramientas. En ese sentido, es un cargo que podrían ocupar tanto hombres como mujeres, pero existe un discurso que sostiene que las mujeres no acceden a estos puestos porque no cuentan con la capacitación necesaria para hacerlo, pero en realidad, han sido formadas para desempeñar otros tipos de tareas de acuerdo a los roles que se le asignan a cada uno (Lara, 1991). Así, los hombres resultan más capacitados y con más experiencia, pero no por una cuestión de habilidades, resultan más capacitados por el hecho de que se les brindó la oportunidad y a las mujeres no.

Otro de los puestos de mayor jerarquía es el de supervisor. Las principales actividades que realiza consisten en supervisar el sexado, la vacunación y el desempeño del personal. Por otro lado, prepara las vacunas, también, se encarga de las capacitaciones de personal y cubre al encargado cuando no se encuentra. Una de las principales dificultades de su cargo es el manejo del personal. También implica suma responsabilidad y realización de tareas vinculadas al mandato, organización, control de la producción, entre otras actividades.

En lo que respecta al puesto de “guardia”, según los/as entrevistados/as es uno de los puestos más complicados y de mayor responsabilidad. También es considerado un trabajo pesado. La actividad principal de los guardias consiste en realizar el control de las salas, las máquinas, tanto las incubadoras como las nacedoras y sus respectivos motores. En dichos controles deben vigilar

la temperatura tanto de las salas como de las máquinas. Es un trabajo que se realiza dentro de las incubadoras y requiere de resistencia dado que es necesario permanecer durante 20 minutos en cada incubadora, allí la temperatura alcanza los 37 grados. Se considera un trabajo pesado porque deben realizar las denominadas cargas y transferencias. Las cargas consisten en colocar los huevos en las incubadoras -permanecen allí durante 19 días- y las transferencias en el pasaje de esos huevos a las nacedoras -permanecen allí durante 2 días-. Para realizarla es necesario trasladar los carros de una sala a otra y éstos poseen un peso considerable. En la transferencia se agrega la complejidad de pasar los huevos de los maples de incubadoras a las bandejas de nacedoras. Luego se colocan en el carro y se cargan a la nacedora. En síntesis, es un puesto que requiere trabajo de fuerza y mucha responsabilidad:

[...] se te mueren los pollos y la responsabilidad es del guardia ¿me entendés? y ahí o viene la suspensión o te pueden despedir, según la cantidad de pollos que sean [...] vos estás para eso y tenés que controlar que todo esté bien (Entrevistado José⁴, Guardia).

Este puesto está ocupado por seis hombres. Tres guardias permanentes y tres suplentes, quienes trabajan para cubrir las licencias, el descanso de los fines de semana y las inasistencias. Solo una mujer tiene la categoría de guardia, pero según sus compañeros no ejerce como tal, sostienen que “[...] *el trabajo del guardia es muy pesado y ta la mujer no aguanta [...]*” (Entrevistado José, Guardia). Sin embargo, ella manifiesta que, si bien es un trabajo pesado y forzado, no es imposible de realizar y se siente bien en ese puesto. Anteriormente, había tenido empleos que requerían de la realización de actividades vinculadas al uso de fuerza, como, por ejemplo, participar en la cosecha de los establecimientos citrícolas ubicados en la zona. A pesar de ello, pasó por un largo proceso para acceder al puesto de guardia:

[...] lo trabajé mucho, en si los hombres tienen esa ventaja, si ellos quieren, tienen las ganas y la voluntad de aprender si o si van a ser guardias, pero las mujeres no, no se les da esa oportunidad, no se les da porque es un trabajo muy forzado. En mi caso porque yo ya estaba acostumbrada y empecé a ayudarlos y a hacer controles y cosas así, después fue que abrió la "Takata" se fueron como cuatro guardias de golpe y como yo

⁴ Todos los nombres de los entrevistados/as son ficticios a fin de resguardar su identidad.

ya sabía hacer todo eso, me dieron el puesto, y ta y después sí, trabajaba muchísimo, corría las 8 horas para demostrar que yo era capaz (Entrevistada Claudia, Guardia).

Estas afirmaciones, permiten observar los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder a los puestos de mayor jerarquía y, por ende, mejores pagos. Se visualiza la permanente limitación generada por la realización de trabajo de fuerza, socialmente se ha establecido una visión de las mujeres como débiles para ciertos trabajos y ese argumento limita sus oportunidades. La entrevistada comienza a ejercer como guardia como última opción, cuando no fue posible encontrar otra alternativa, no porque se la haya reconocido como la más idónea para ocupar ese cargo. Actualmente, sigue estando en un segundo plano, cuando se produce el nacimiento y están todos los guardias hombres, ella no participa de esa tarea, realiza el sexado con el resto de las mujeres, solo ejerce ese puesto cuando uno de los guardias se ausenta. Tal como lo sostiene el concepto de sistemas de género, existen una serie de elementos como creencias, prácticas asociadas a la vida cotidiana y restricciones, que surgen de la construcción social en torno al género. En este caso, claramente existe una restricción, las mujeres por más que cuenten con las condiciones y calificaciones para desempeñar esos puestos, no lo hacen porque no se les brinda la oportunidad.

Otro de los puestos de mayor jerarquía es el de administrativos. Ocupan este puesto dos hombres. Aquí algunas de las principales actividades que se realizan consisten en gestionar todo lo referido a la sección de compras, facturación, elaboración de remitos y cubrir al supervisor cuando este no puede asistir, además, en algunas ocasiones son quienes transmiten al resto del personal los mensajes del encargado.

En cuanto al área de mantenimiento, aquí trabajan tres hombres. En esta área existen dos puestos, por un lado, el jefe de mantenimiento y, por otro lado, los auxiliares de mantenimiento. Se realiza mantenimiento de electricidad -todo lo relacionado al funcionamiento de las máquinas- y, por otro lado, mantenimiento de albañilería, éste está más relacionado con estructura edilicia de la planta. La actividad de mantenimiento consiste en reparar todo lo que deja de funcionar y tratar de prevenir inconvenientes a través de controles diarios. El jefe de mantenimiento es electricista y se encarga de orientar a los dos ayudantes. Este es un trabajo considerado como “liviano”. Respecto a la no participación de las mujeres en este puesto, se argumenta que tal vez

no se ha dado ya que, es necesario tener algún conocimiento de electricidad o de albañilería, pero, por otra parte

[...] yo trabajé en varios lugares [...] y nunca he visto una mujer en mantenimiento, digo quizás haya, yo no he visto, no he visto porque ta, porque creo que se ha dado costumbre en las empresas ¿no? que sean hombres en mantenimiento [...] además, que en mantenimiento hay montones de cosas, controles, lo que es pedidos de materiales, llevar informes, esos son trabajos que bien de bien lo puede llevar una mujer ¿no? (Entrevistado Diego, Jefe de Mantenimiento).

Como comenta Rodríguez (2014), se trasladan los imaginarios de lo reproductivo a lo productivo, dado que tanto el acceso al trabajo como la calidad del mismo están vinculados a los estereotipos de género, así, a las mujeres no se les brinda la oportunidad de trabajar en el área de mantenimiento porque se considera que es un trabajo exclusivo para los hombres y han sido formadas para desempeñarse en otras áreas.

Auxiliares de planta es uno de los puestos de menor jerarquía. Con esa denominación, se refieren a quienes realizan una serie de actividades como lo son: embandejado, sexado, vacunación y limpieza. Es un puesto en el que se concentran las mujeres, con la participación de los hombres en alguna de las actividades, pero no son contratados para realizar exclusivamente esas actividades como en el caso de las mujeres.

En lo que refiere al embandejado, esta actividad, se realiza tres días a la semana –miércoles, sábados y domingos- en esos días las mujeres realizan exclusivamente ese trabajo y los hombres las cargas y transferencias, quienes en caso de terminar antes colaboran en el embandejado. Éste último, consiste en la preparación del huevo para incubar. El proceso comienza con retirar los huevos de los cajones y colocarlos en los maples correspondientes, luego colocar los maples en los carros situados en la sala de pre-calentado. En ese pasaje del cajón al maple, se deben descartar aquellos huevos que no sirven para incubar, ya sea porque están rotos, tienen “arañita” -marcas negras- o son muy pequeños. Al colocar el huevo en los maples, éste debe quedar con la punta para abajo “[...] tenés que agarrar rápido, un rato te dejan y después te dicen hay que agarrar de a seis huevos, yo pude, hay compañeras que no pudieron, tres huevos en cada mano y tenés que tener cuidado que queden con la punta para abajo y sacar el huevo roto” (Entrevistada Mariana, Auxiliar de Planta). Además de ello, es un trabajo pesado que realizan las

mujeres “[...] andar con los carros es trabajo nuestro también, llevarlos de un lado para el otro de la cámara y todo, el embandejado es un trabajo más divertido porque podemos conversar, pero también es pesadito, tiene sus cosas” (Entrevistada Josefina, Auxiliar de Planta). Según las trabajadoras es una actividad algo “sucias”, debido a los huevos que se caen y se rompen. Es un trabajo que requiere atención y estar continuamente pendiente de los detalles. A su vez, se debe realizar rápido e ir manteniendo el orden. La presencia mayoritaria femenina en esta actividad está relacionada a la percepción de que la mujer

“[...] presta más atención en el trabajo [...] se te cae un huevo enseguida lo juntas [...] ya como que el hombre no es tan ordenado capaz como la mujer [...] igual que de preparar el huevo, de mirarlo, [...] después de que los aprontamos todos los volvemos a mirar, yo digo por algo estamos las mujeres en ese puesto ¿no? porque somos más prolijas (risas) no quiere decir que ellos no, pero digo la mujer si presta más atención y tiene más cuidado también” (Entrevistada María, Auxiliar de Planta).

Por tanto, se trata de una actividad que requiere de velocidad, al mismo tiempo, precisión y estar atento a los detalles, asimismo, requiere la realización de actividades que implican el uso de fuerza. Se observa que las tareas de las mujeres están vinculadas al cuidado, la delicadeza, los detalles y la precisión, respondiendo así a las construcciones de género.

Otra de las actividades que realizan es el sexado. Los pollitos llegan a la máquina de sexado, más precisamente a una rueda, los/as sexadores/as se sientan alrededor de la rueda y con las dos manos van tomando pollitos. Toman uno en cada mano y observan si son machos o hembras, los machos son colocados en la parte de abajo de la máquina y las hembras en la parte de arriba. Para diferenciarlos deben mirar sus alas, el macho posee las plumas primarias y secundarias del mismo tamaño, mientras que en las hembras las plumas primarias son más largas que las plumas secundarias. Es un trabajo que se debe realizar rápido, en el que es necesario mirar con mucha atención las alas para no equivocarse, por ese motivo, es considerado un trabajo “cansador” y “aburridor”. Requiere estar continuamente mirando, prestando atención, siendo preciso, “*el sexado precisa mucho cuidado, de mirar muy bien, de no distraerse mucho, si conversas mucho te distraes y podés equivocarte*” (Entrevistada Josefina, Auxiliar de Planta). Esta actividad genera algunas secuelas como utilizar anteojos, dolor de cabeza, dolor de espalda, calambres en las manos, brazos y en algunos casos lesiones en los brazos. Es una actividad bastante exigente

que termina provocando daños a quienes la realizan. Esto se opone a lo que manifiestan tanto hombres como mujeres. Es una actividad considerada “suave y liviana”, realizada por las mujeres, bajo el supuesto de que son las más adecuadas por las habilidades que requiere. Así se evidencian las desigualdades en relación a la ocupación de los puestos, accediendo las mujeres a los más precarios y nocivos para su salud.

Desde el punto de vista de los/as entrevistados/as, es una actividad que realizan mayoritariamente mujeres, porque

[...] lo veo más porque es más liviano ¿viste? porque es de estar y de tener más paciencia, porque los chiquilines te dicen que ellos no aguantan de estar sentados ahí mirándoles las dos alas a los pollos, como que ellos prefieren hacer fuerza o hacer otros trabajos y no... pienso yo que por eso no los pondrán tampoco, lo que es los jóvenes prefieren hacer otro trabajo y mejor que no lo hagan porque ellos tienen que ir a cualquier otro trabajo de fuerza y lo hacen contentos, pero ese otro trabajo no, es como aburridor, pienso que por ahí es que también somos más mujeres por ese sentido (Entrevistada Valentina, Auxiliar de Planta).

La presencia masculina en esta actividad es menor. En ella participan algunos hombres, pero no están continuamente realizándola, debido a que ocupan otros puestos de trabajo.

A través de las expresiones de los/as entrevistados/as se observa una desvalorización de este puesto, a pesar de que se trata de algo complejo y del riesgo para la salud que puede llegar a implicar, es considerado un trabajo “suave y liviano” y por tal motivo, más apropiado para las mujeres, cuando en realidad es uno de los trabajos más exigentes y que requiere de una alta capacitación. Aquí, se visualiza uno de los elementos de los sistemas de género: las argumentaciones y los discursos que se generan a partir de los roles asignados a unos y otros. Claramente, predomina un discurso que considera el trabajo realizado por las mujeres como una tarea sencilla cuando en realidad no lo es.

A continuación del sexado se realiza la vacunación. Ésta se realiza en máquinas vacunadoras. La tarea consiste en tomar los pollitos uno a uno e irlos vacunando. La vacunación es una actividad que requiere de mucha rapidez y a su vez, precisión porque no se puede administrar en cualquier parte, debe realizarse en una parte específica de la cabeza del pollito. A su vez, es una actividad “cansadora” para los brazos por el movimiento y para las piernas, ya que se realiza de pie. Luego de vacunados, forman pilotes de diez bandejas y se colocan en la fila para ingresar al

camión, a su vez, cuando los pollitos son muy pequeños es necesario proporcionarles ración. La vacunación es una actividad exclusiva de las mujeres, todas las vacunadoras son mujeres, *“la vacunación [...] la hace mejor la mujer, los varones también vacunan bien, pero lo hace mucho mejor la mujer, presta mucha más atención y se concentra más que el varón, el varón se dispersa más”* (Entrevistado Pablo, Encargado General).

En síntesis, la vacunación es una actividad que requiere de velocidad, cuidado y precisión. Se la visualiza como una actividad “liviana” dado que la realización de fuerza es escasa -salvo cuando le deben proporcionar ración a los pollitos, esa sí es una actividad que requiere de la realización de fuerza-

Nuevamente, se visualiza la idea de que las tareas realizadas por las mujeres son “livianas” pero en realidad, no lo son, por el ritmo que demanda y la precisión que requiere, además, el riesgo que implica para la salud estar trabajando con agujas a una velocidad considerablemente elevada. Una vez más, el manto generado por los discursos sociales en torno al género conduce a considerar un trabajo complejo como “suave” o “liviano”.

La actividad que resta por describir es la limpieza. Luego de finalizado “el nacimiento”, se procede a limpiar todo lo que se ensució en el mismo. Se limpian las nacedoras, la sala de nacedoras, el sector de tirado de pollos y el “salón bebé”. En este último, se limpia la máquina sexadora, los focos, las vacunadoras y el laboratorio. Es una actividad que realizan exclusivamente mujeres, mientras que los hombres realizan trabajos de carga, transferencia o adelantan embandejado. La limpieza es una actividad exclusiva de las mujeres porque se considera que ellas son quienes la realizan mejor, dado que son más prolijas, más ordenadas y tienen más paciencia para hacerlo. Se visualiza la idea de que la limpieza para la mujer es algo prácticamente natural, es decir, por el hecho de ser mujeres es algo que saben hacer y lo hacen mejor que los hombres. Pero ello no es algo natural, las mujeres saben cómo hacer dicha actividad dado que es una actividad vinculada a los quehaceres domésticos, los cuales son llevados a cabo mayoritariamente por mujeres, por ese motivo, aprenden y resultan más “calificadas” para realizar tareas como la limpieza (Lara, 1991).

Nuevamente, se considera el trabajo femenino como un trabajo “suave” y “liviano” pero, sin embargo, realizan trabajos que no lo son, igualmente el discurso generado sostiene y sustenta esa consideración (Graf y Chalfin Coutinho, 2012).

El puesto de camionero, dentro de los puestos de menor jerarquía es el que tiene un mejor salario, fundamentalmente debido a la realización de horas extras todos los días. Su trabajo consiste en llegar a la planta en la etapa final del nacimiento, revisar rápidamente el sexado, cargar las bandejas al camión, viajar hasta las granjas de crianza, descargar las bandejas, contar las bandejas, introducirlas al camión, regresar a la planta y hacer el segundo reparto, el cual consiste en las mismas actividades, al volver a la planta deben descargar las bandejas y desinfectar el camión para dar por finalizada su jornada de trabajo. Trabajan cuatro días por semana, los días en los que se produce el nacimiento -lunes, martes, jueves, viernes- descansan tres días por semana -miércoles, sábados y domingos-. Sus jornadas de trabajo duran unas catorce horas por día aproximadamente, eso se debe a los viajes que deben realizar hasta las granjas de crianza. Este puesto está ocupado por tres hombres, todos conducen el camión y realizan la carga y descarga. Generalmente uno de ellos es quién conduce el camión -por una cuestión de edad- y los otros se ocupan de la carga y descarga, pero todos están en un puesto que pertenece a una misma categoría, *“lo que es de camionero [...] siempre tuve tres y los tres son choferes, así se van rotando por si alguno está de licencia o se enferma o por el tema del viaje porque son muchas horas de viaje”* (Entrevistado Pablo, Encargado General). Se describe como un trabajo pesado por el hecho de tener que hacer fuerza en la carga y descarga, por tal motivo, es un puesto ocupado exclusivamente por hombres

[...] ahí mujeres no, porque es un trabajo de fuerza, mucha fuerza en la granja, tienen que bajar las cajas, apilar 5 cajas en el hombro, caminar por el galpón que es todo cascara de arroz, es pesado es, es mucho trabajo pesado y tienen mucho cambio de temperatura porque van con el pollito fresco, se mojan en invierno, andan adentro del barro, es un trabajo mucho más pesado (Entrevistado Pablo, Encargado General).

Nuevamente se visualiza una idea vinculada a los sistemas de prestigio y valor, no se valora y no es reconocido el trabajo de fuerza que realizan las trabajadoras en otros puestos y, por tanto, resultan invalidadas para ocupar este tipo de puestos.

En lo que respecta al lavadero, hay dos tipos de lavadero, por un lado, un lavadero externo y un lavadero interno. En el lavadero interno, se desinfectan las bandejas en las que nacen los pollitos bebé, este trabajo se realiza por medio de una hidrolavadora y una manguera, es un trabajo pesado por el manejo de la hidrolavadora. También es considerado “cansador”, más que

nada en invierno por el hecho de tener que estar en contacto con el agua fría. Este puesto lo ocupa un hombre, se sostiene que se trata de la persona ideal para ocuparlo a causa de la fuerza que se necesita para el manejo de la hidrolavadora. En el lavadero externo, se desinfectan las bandejas en las que viajan los pollitos bebé a las granjas de crianza y se desinfectan también los cajones que llegan de las granjas reproductoras con los huevos para incubar. Las bandejas se desinfectan con una máquina, mientras que los cajones con una manguera, luego de desinfectados se trasladan hacia adentro, debido a ello, es un trabajo que requiere de la realización de fuerza. Además, se visualiza como un trabajo “un poco cansador” por el frío. Aquí, actualmente trabajan dos mujeres, a las cuales en un principio se dudó de colocarlas en ese puesto:

[...] siempre lo hicieron con varones, pero como que siempre los varones después los fueron necesitando para ser guardias y esas cosas que ya para la mujer es más difícil y... porque hay que quedarse de noche sola... porque hay un turno que te quedas solo, solo, en la planta, entonces ya se hace más difícil [...] no sé por qué nos pusieron digo... sé que probaron, era la primera vez que ponían mujeres [...] se supone que no querían poner mujeres por eso mismo del frío... por ahora lo llevamos bien (Entrevistada Isabel, Auxiliar de Lavadero).

Por último, en el puesto de limpieza se realiza la limpieza de la planta en general, los baños, los vestuarios, el comedor y las incubadoras. Está ocupado por una sola persona, una mujer, debido a que es considerada como ideal para realizar esa actividad, porque es más prolija, por el hecho de ser mujer. En estos puestos, nuevamente, se aprecian las construcciones sociales en torno al género.

7.4. División sexual del trabajo

Al realizar la descripción de los puestos de trabajo, surgen algunas cuestiones que sería interesante analizar aquí. Se observa una clara división sexual del trabajo dado que algunos puestos son ocupados exclusivamente por hombres y otros exclusivamente por mujeres. Los puestos ocupados exclusivamente por hombres son los siguientes: encargado general, supervisor, guardia -una sola mujer-, administrativo, jefe de mantenimiento, auxiliar de

mantenimiento y camionero. Por otra parte, las mujeres se concentran básicamente en el de auxiliar de limpieza y auxiliar de planta, donde realizan actividades como el embandejado, sexado, vacunación y limpieza. El único puesto ocupado por mujeres y hombres es el de auxiliar de lavadero, las mujeres en el lavadero externo y los hombres en el lavadero interno.

Uno de los principales motivos por los que se lleva a cabo esta distribución está relacionado al grado de realización de fuerza que requiere el puesto de trabajo. Los hombres se concentran en aquellos puestos más pesados, que implican la realización de fuerza y, además, el manejo de maquinaria y tecnología. Las mujeres, por el contrario, se concentran en los puestos considerados más livianos y que requieren de la realización de actividades manuales. Asimismo, aquellos puestos de mayor jerarquía, los cuales requieren un importante grado de liderazgo y responsabilidad están ocupados por hombres.

De este modo, resulta pertinente retomar algunas de las argumentaciones dadas por los/as entrevistado/as respecto a los motivos por los cuales hombres y mujeres ocupan distintos puestos de trabajo.

Se podría comenzar retomando la argumentación referida a la ocupación del puesto de camionero exclusivamente por hombres. Se trata de un puesto ocupado por hombres debido a que se realiza trabajo de fuerza y se toleran temperaturas muy bajas o muy elevadas. Sin embargo, las mujeres ocupan puestos en los que se debe realizar trabajo de fuerza y también, son puestos en los que se debe soportar bajas temperaturas, como es el caso del lavadero externo. Además, en una visita a la planta de incubación, se observó a mujeres realizando fuerza con baldes de ración, a los que ellas trasladaban y levantaban para alimentar a los pollitos recién nacidos. Algo similar ocurre en el embandejado, donde las mujeres deben manipular los cajones y los carros, siendo éste un trabajo de fuerza. Así, el trabajo realizado por las mujeres es considerado como suave o liviano, mientras que al igual que los hombres realizan trabajos pesados, pero ello no es reconocido. Queda a la luz que las actividades de las mujeres están lejos de ser agradables, sino que, por el contrario, son actividades que necesitan de mucha atención y fuerza. Pero el hecho de que las mujeres realicen este tipo de trabajos permanece oculto gracias al discurso social que invisibiliza esta situación, además, hace posible justificar una distribución y valorización desigual entre las fuerzas de trabajo femeninas y masculinas. De esta manera, el poder de los discursos sociales logra disfrazar las diferencias entre unos y otros puestos de trabajo (Graf y Chalfin Coutinho, 2012).

Esto también influye en la ocupación de otros puestos, puestos de mayor jerarquía como el de guardia. El trabajo de guardia también es considerado un trabajo pesado, fundamentalmente por la realización de cargas y transferencias, lo que implica manipular los carros que contienen los huevos. Asimismo, se trata de un trabajo sucio, más que nada por la explosión de huevos que estaban en mal estado y también, un trabajo de resistencia, ya que, deben soportar altas temperaturas dentro de las incubadoras.

Además, se trata de un puesto con un alto grado de responsabilidad porque realizan regularmente determinados controles y están atentos a cualquier inconveniente que se pueda dar en el proceso de incubación o de nacimiento. Nuevamente, como está instalada esa idea de que las mujeres no realizan trabajo de fuerza, tienen una menor resistencia y no se encuentran capaces de asumir responsabilidades, este puesto es inaccesible para ellas. Es uno de los que posee ingresos elevados, luego del de encargado y supervisor. Ahora bien, la guardia es considerada como una de las actividades más importantes y más delicadas. Por tal motivo, es una de las mejores remuneradas. Pero, sin embargo, hay otras actividades que también ante cualquier error pueden generar complicaciones produciendo pérdidas. Es el caso del embandejado, sexado y vacunación. En el embandejado si los huevos no se colocan de forma adecuada los pollitos no nacen. En el caso del sexado, de existir un alto número de pollos mal sexados ello repercute en las granjas de crianza y en el caso de la vacunación, si la misma no se realiza de forma adecuada los pollitos mueren de inmediato. Por tal motivo, en estas actividades también está presente el riesgo de que pueda provocarse una pérdida, también poseen su grado de complejidad, pero, sin embargo, pertenecen a una categoría más baja y los ingresos que se obtienen a través de ellas también son más bajos. De esta forma, unas y otras actividades están desigualmente valoradas.

Respecto a la actividad de guardia, vale destacar que se trata de una actividad con un alto componente tecnológico. Por el contrario, las actividades de embandejado, sexado y vacunación, poseen un menor componente tecnológico y un alto componente manual. Son tareas exigentes en cuanto al ritmo. Todas ellas se deben realizar rápido, además, requieren prestar atención, tener cuidado, precisión y paciencia. Se caracteriza fundamentalmente por ser un trabajo permanente, pero que implica de la realización continua de actividades repetitivas y el acompañamiento del ritmo de las máquinas, ello genera una importante exigencia tanto

mental como física. Cualidades que se aprecian como propiamente femeninas y es por ello que se las contrata para ese tipo de actividades, en palabras del encargado

[...] el trabajo del sexado es un trabajo delicado, entonces lo hace mejor la mujer y la limpieza también [...] son mayoría mujeres porque limpian mejor las mujeres [...] las mujeres lo que es trabajo manual lo hacen mucho mejor que los varones y la vacunación también la hace mejor la mujer [...] en el tema del embandejado también, lo hacen mejor las mujeres [...] no rompe tantos huevos, el varón es más bruto, la mujer es más delicada para ese tema, el varón es más bruto, astilla mucho huevo, por eso trato de no tener varones para ese tipo de trabajos, los tengo más bien para los trabajos que son de fuerza y controles y las mujeres para ese trabajo de lo que es sexado, vacunación, limpieza y embandejado, lo hacen las mujeres (Entrevistado Pablo, Encargado General).

Esta división de tareas, contribuye a la reproducción de los roles y estereotipos de género. En este sentido, se hacen presentes algunos elementos de los sistemas de género, debido a la presencia de ciertas creencias y argumentaciones, las cuales resultan tan naturales que se convierten en parte del sentido común, visualizando a la mujer como ideal para los trabajos delicados y a los hombres para los de fuerza. Como se ha podido notar, la división sexual del trabajo operó para brindar determinados cargos a las mujeres y determinados cargos a los hombres. Destinando a las mujeres a los cargos relacionados con una mayor presión, rutina y repetición de tareas. Tal como ocurre en el sector forestal, a las mujeres se las asigna a los puestos que requieren de la realización de tareas similares a las realizadas en el ámbito doméstico. Aquí, queda al descubierto la segregación sexual del trabajo, donde hombres y mujeres acceden en forma diferencial a los diferentes puestos (Vásquez, 2013). Más específicamente, aquí queda manifestada la segregación horizontal, donde se aprecian las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a determinados puestos, quedando concentradas en los tradicionalmente femeninos, aquellos que fundamentalmente se relacionan con la realización de tareas vinculadas a la función reproductiva y de cuidados, mientras que los hombres están en aquellas tareas vinculadas al manejo de maquinaria y tecnología. Como hemos visto, esta división sexual del trabajo afecta en forma desigual a hombres y mujeres. Existen mercados de trabajo paralelos, ya que, mujeres y hombres no ocupan los mismos puestos y no tienen ni las mismas formas de empleo ni de remuneración (Lara, 1991). Tal como se observa en este caso, existe una clara diferencia entre los puestos que ocupan unos

y otros. Una de las cuestiones que parece relevante resaltar, es el hecho de que las mujeres se concentran en aquellos puestos considerados como menos calificados y los hombres en aquellos más calificados y de mayor jerarquía. En los puestos de menores calificaciones las tareas realizadas requieren de la realización de tareas repetitivas y con instrumentos muy simples, tal como ocurre en el caso de las actividades de embandejado, sexado, vacunación y limpieza. Tareas que no son reconocidas como importantes y que, por tal motivo, tienen escaso prestigio (Lara, 1991). Volviendo a la argumentación brindada por el encargado, la contratación de personal femenino para dichas tareas se produce debido a la visualización de las mujeres como más prolijas, con más paciencia, mayor precisión y más cuidado a la hora de realizar tareas delicadas. Las mujeres no tienen ninguna clase de don innato para encargarse de esas actividades, por el contrario, les han sido enseñadas y asignadas de acuerdo a los roles de género.

Las mujeres presentan mayores dificultades para hacer valer su fuerza de trabajo y por tal motivo, acceden a los puestos más precarios (Lara, 1991). Desde comienzos de 2016, la empresa envió personal a seguro de paro a raíz de la caída de las exportaciones y disminución de la producción. Todas las mujeres fueron al seguro en 2016 y 2017, durante un período de 4 meses cada año. En el caso de los hombres, la situación no fue igual. El encargado no fue afectado por la situación y, por lo tanto, no fue enviado a seguro, el supervisor solo una vez y durante un período de tiempo más breve –un mes-, la misma situación atravesaron los administrativos, el jefe de mantenimiento y los guardias. En todos esos casos fueron durante menos tiempo y una sola vez. El argumento por medio del cual se explica esta situación refiere a la dificultad de remplazar estos puestos con el resto del personal, dado que no tiene la calificación necesaria para desarrollarlos. En el caso de las mujeres, quienes se concentran en el puesto de auxiliar de planta, su reemplazo es más sencillo de realizar dado que otros trabajadores pueden cubrir ese puesto. Pero esto ocurre porque a las mujeres no se les brinda la posibilidad de capacitarse y realizar tareas pertenecientes a otros puestos, mientras que a los hombres sí. En palabras de uno de los entrevistados

[...] hay como una parte de... no te digo de discriminación de género, pero separan, porque, por ejemplo, ahora en el seguro están mandando a mujeres nada más, a mí no me van a mandar al seguro [...] porque mi trabajo no lo hace una mujer [...] mi trabajo es fuerza ¿viste? [...] no sé, creo que eso está mal igual porque me podrían mandar a mí

al seguro y no a mujeres que capaz que precisan más el trabajo que yo o algo de eso
(Entrevistado Rodrigo, Guardia).

En esa misma línea, a fines de 2017 se produce el despido de cinco mujeres. Así es como bajo este supuesto de las bajas calificaciones femeninas las mujeres acceden a los peores puestos, caracterizados por la precariedad. Vale retomar aquí lo planteado por Lara (1991) respecto al concepto de calificación, en tal sentido, Lara sostiene “[...] *el concepto de calificación, tal como se lo utiliza comúnmente, resulta ser una construcción social sesgada por relaciones sociales de clase y sexo [...] es elaborada bajo una lógica patronal y masculina, no reconociendo el valor de la fuerza de trabajo femenina como tal [...]*” (Lara, 1991, p.111).

Así, se observa la reproducción de ciertas estructuras, las que generan la percepción de las mujeres como incapaces de realizar ciertos trabajos por ser consideradas más “débiles”, también, como ideales para los trabajos más flexibles y menos calificados, desvalorizando la utilidad que ofrece la calificación que han aprendido en el ámbito reproductivo, factores que luego impactan negativamente en las oportunidades y condiciones de los puestos que ocupan, como se ha notado aquí, donde las mujeres han sido las más perjudicadas.

7.5. Roles y responsabilidades

Dentro de los *sistemas de género* existen roles bien definidos (Anderson, 2006). Así, se les asignan diversos papeles a hombres y mujeres que implican diferentes responsabilidades para cada uno de ellos. Las mujeres resultan más afectadas que los hombres por la denominada “doble presencia”, esto significa que las mujeres además de realizar trabajo remunerado, también deben realizar trabajo no remunerado, no quiere decir que los hombres no realicen trabajo no remunerado, pero lo realizan en menor medida que ellas (Mingo, 2016).

En este caso, las mujeres luego de trabajar en la planta deben realizar tareas tanto domésticas como de cuidados, mientras que en los hombres éste era un tema que no estaba tan presente, además, muchos de ellos luego del trabajo realizan otro trabajo, un trabajo secundario, lo que implica que tengan menos tiempo para dedicar a las tareas domésticas y de cuidados.

Algo similar ocurre con el estudio o con los hobbies, en general, las mujeres no están estudiando ni tienen hobbies, mientras que los hombres sí. De esta forma, quedan manifestadas las

responsabilidades que se les asignan a unos y otros de acuerdo a sus roles. Tal como sostiene una entrevistada “[...] *hay que hacer cosas con la ropa y eso, como toda tarea de ama de casa (risas) tenes que repartirte, no es fácil, pero... no hay otra.... para el hombre es distinto porque viene y encuentra todo hecho y se acuesta a dormir (risas) para nosotras no*” (Entrevistada Josefina, Auxiliar de Planta). En este sentido, se observa una fuerte presencia de las mujeres en el trabajo doméstico. De esta forma, en varias entrevistas se manifestaba cierta desconformidad con el horario de “invierno” dado que al ser de 23:00 a 07:00 -turno en el que trabajan la mayoría de las mujeres- es difícil descansar, ya que, duermen pocas horas y luego deben preparar el almuerzo y realizar las tareas de limpieza, mandados, etc. En esta línea una de las entrevistadas sostiene

[...] entre que hago de comer, limpio y los espero a ellos para el medio día, después vuelvo a acostarme de 13:30 a 17:00 porque después ta ellos vuelven y hay que tener la merienda y las cosas hechas [...] llega el día de descanso y vos lo que querés es descansar, dormir, se hace cansador, a mí y a todas, porque uno habla con las compañeras y a todas nos pasa lo mismo (Entrevistada Valentina, Auxiliar de Planta).

Con lo mencionado en los párrafos anteriores, quedan en evidencia las diferentes responsabilidades, limitaciones y oportunidades, para mujeres y hombres, de esta forma, manifestándose uno de los componentes de los sistemas de género, el sistema de roles (Anderson, 2006).

Respecto a los cuidados, en el caso de las mujeres es un tema que aparece a lo largo de las entrevistas, en la mayoría de los casos. Mientras que, en el caso de los hombres, no es un tema tan recurrente. Varias mujeres mencionan el hecho de tener que hacerse cargo de los hijos/as y en algunos casos de los nietos/as.

De esta forma, las mujeres deben soportar una mayor carga de trabajo, dada la combinación del trabajo no remunerado con el remunerado y con el horario de este último. Horarios que se derivan de los puestos que ocupan y como se mencionaba anteriormente, en la sección de división sexual del trabajo, son los menos calificados y, por tanto, los más caracterizados por la flexibilidad y precarización. Este horario influye en el desarrollo de su día, tanto para cumplir con las tareas domésticas o de cuidados. Resulta complejo conciliar trabajo remunerado con no remunerado y más aún, pensar en realizar otras actividades, sean recreativas o no. Apenas tienen tiempo para estar con su familia y descansar. Así, a través de los roles, a las mujeres se les ha

asignado una mochila más pesada que forma parte del sentido común dado que se percibe como natural que la mujer sea la encargada del trabajo no remunerado pero que a su vez, realice trabajo remunerado.

7.6. Conflictos, compañerismo y temas de conversación

Si bien, la división sexual del trabajo es uno de los principales elementos que se relaciona con la construcción de sentido común en torno al género, no es el único, hay otros elementos como los conflictos. Éstos pueden denominarse también como roces o peleas que ocurren durante el desarrollo de la jornada de trabajo entre los trabajadores/as.

Dichos conflictos ocurren mayoritariamente entre las mujeres, entre los hombres se dan, pero en menor medida. Generalmente surgen a raíz de las actividades que deben realizar, como hombres y mujeres no comparten demasiadas actividades, es poco común que ocurran entre ellos. En el caso de los hombres, en general las molestias se generan cuando no se deja registro los problemas de las máquinas. Entre las mujeres los conflictos se deben a otras cuestiones, como a comentarios que realizan sobre el trabajo, la familia, respecto a cómo desarrollan las actividades, “[...] *entre las mujeres porque no te ayudan o porque te tiran alguna indirecta o porque a veces yo o las otras mujeres con las cosas de la casa, los hijos y todo, llegan cansadas al trabajo y ya estás más sensible, más a la defensiva*” (Entrevistada Lucía, Auxiliar de Planta). El cansancio y la sensibilidad debido a las responsabilidades del hogar son un motivo recurrente por el que dicen estar de mal humor y generarse conflictos. Aquí, se observa la doble presencia de las mujeres, ya que su jornada laboral no culmina con el trabajo asalariado, sino que continúa en sus casas (Mingo, 2016). En el caso de los hombres, puede que esto también ocurra, pero no sucede en forma tan generalizada como en el caso de las mujeres.

A pesar de que entre los hombres también se generan conflictos, éste se asocia directamente a las mujeres, se las considera problemáticas y peleadoras por naturaleza, por el hecho de ser mujeres “[...] *y las mujeres a veces hay cruces ¿me entendés? son distintas las mujeres*” (Entrevistado Agustín, Guardia). “*Siempre hay algún roce porque somos muchas mujeres*” (Entrevistada Julia, Auxiliar de Planta).

Aquí, se aprecia una construcción de sentido común en torno al género, dado que se visualiza a las mujeres como más conflictivas que los hombres por ser mujeres, ésta es otra de las

argumentaciones que se brindan basadas en lo que socialmente se concibe como propio de las mujeres y de los hombres. Siguiendo a Berger y Luckmann (1968) es una cuestión de sentido común dado que se trata de un conocimiento de la realidad que ya viene dado, que no se cuestiona y a través del cual se forman pensamientos y opiniones como en este caso, que conducen a considerar a las mujeres como más conflictivas por el solo hecho de ser mujer, visualizándose en la frase “son distintas las mujeres”.

En lo que respecta al compañerismo dentro del trabajo, existen roces, pero a pesar de ello, existe un importante compañerismo. Tanto entre mujeres, como entre hombres y entre hombres y mujeres. Las mujeres pasan la mayor parte del tiempo juntas y por tal motivo, son más compañeras entre sí que con los hombres, lo mismo ocurre con éstos últimos, esto se debe fundamentalmente a que hombres y mujeres no realizan las mismas actividades. Pero ello no impide el relacionamiento entre ambos sexos.

Las conversaciones se dan entre mujeres, entre hombres, entre hombres y mujeres. Pero no todas las conversaciones son iguales, en el caso de las conversaciones entre hombres y mujeres se hablan de temas como el fútbol, alguna noticia destacada en los medios de comunicación o en el pueblo, el clima, temas vinculados al trabajo, etc. Los temas más comunes entre los hombres son el fútbol, sus salidas, sus “jodas” *“después es todo joda, se habla de mujeres, se hacen jodas sobre mujeres”* (Entrevistado Agustín, Guardia). Con esta afirmación, queda en evidencia cierta construcción de sentido común en relación al género, dado que los hombres visualizan como natural realizar ese tipo de comentarios en los que las mujeres son vistas como “objetos”.

Por otro lado, los temas de conversación más frecuentes de las mujeres son los hijos, los maridos, la casa, familia, comedias, cumpleaños, el tiempo, acontecimientos que han ocurrido en el pueblo o que ven en las noticias, etc.

En los párrafos anteriores, nuevamente se visualiza una construcción de sentido común en torno al género, en este caso, a través de las conversaciones. Hay una clara diferencia entre los temas tratados por hombres y mujeres. En el caso de los primeros, sus temas giran en torno a hobbies y actividades de esparcimiento, mientras que en el caso de las mujeres los temas están más relacionados con la familia y el ámbito doméstico. Así, se observa que los temas típicamente masculinos son diferentes a los típicamente femeninos, temas que son asignados de acuerdo a los diferentes roles de unos y otros.

7.7. Participación femenina en los puestos de supervisión y dirección

Respecto a la participación por sexo en los diferentes puestos, la participación femenina predomina en las tareas vinculadas a los quehaceres domésticos y de cuidados. Por otro lado, su presencia es escasa en los puestos de supervisión y dirección, donde predomina la participación masculina. Aquí, nuevamente, se manifiestan las construcciones sociales en torno al género. De acuerdo a dichas construcciones, a unos y otros se le asignan ciertos papeles, responsabilidades, oportunidades y limitaciones (Aguirre, 1998).

Los puestos de mayor jerarquía son los de encargado general y supervisor. Cada uno de éstos está ocupado por una sola persona, quienes son hombres. Respecto a su reemplazo, cuando no se encuentra el encargado, cubre su puesto el supervisor y cuando éste último no se encuentra, cubren su puesto los administrativos, también hombres. En este caso, al igual que para el caso de la forestación *“se ha trasladado al ámbito laboral una proyección de los valores tradicionales de género, afectando a la trabajadora en sus ingresos y en la imposibilidad de acceder a cargos de mayor jerarquía, considerados masculinos, como el de encargado o capataz”* (Vásquez, 2013, p.10).

El encargado y el supervisor, son trabajadores poco calificados, ambos poseen como máximo nivel educativo alcanzado secundaria incompleta. Por tanto, no es necesario poseer calificaciones elevadas, pero sí es necesario contar con experiencia de trabajo en el sector, requisito que ambos cumplen, dado que desde muy temprana edad comenzaron a trabajar en el sector avícola y fueron transitando por la mayoría de los puestos de trabajo existentes en la planta. A las mujeres no se les brinda la oportunidad de adquirir esa experiencia, se las considera calificadas para desempeñar otras tareas debido a la formación que han adquirido en el hogar, pero esa formación no es reconocida ni valorada. En este sentido *“[...] el concepto de calificación, tal como se lo utiliza comúnmente, resulta ser una construcción social sesgada por relaciones sociales de clase y sexo [...] es elaborada bajo una lógica patronal y masculina, no reconociendo el valor de la fuerza de trabajo femenina como tal [...]”* (Lara, 1991, p.111).

En lo que respecta a las habilidades consideradas necesarias para ocupar dichos cargos, se destacan la posesión de carácter y autoridad. También, implican capacidad de mando y dirección. Además, de una importante responsabilidad. Debido a estas implicancias, varias de las entrevistadas mujeres mencionan que no se imaginan ocupando esos puestos, *“[...] no tengo*

carácter o no sé... para mí está todo bien (risas) no me veo mandando a nadie o poniendo orden” (Entrevistada Lorena, Auxiliar de Planta). En el caso de los entrevistados, no se menciona el hecho de “no sirvo”, “no me veo”, “no podría”, aquí más bien se trata de falta de interés o de gustos “[...] *no me gusta, además veo que te enfermas con eso*” (Entrevistado Rodrigo, Guardia). Así, mujeres y hombres visualizan de diferente forma el hecho de su posible participación en los puestos de supervisión y dirección. Existe una idea generalizada de que las mujeres no poseen los rasgos personales adecuados para ocupar los puestos de responsabilidad y así, ellas se perciben a sí mismas como incapaces de ocuparlos. Con ello, queda a la luz el poder de los discursos sociales, dado se ha promovido la creencia de que las mujeres no son capaces de asumir responsabilidades ni de ser líderes.

Aquí se destaca otro de los componentes de los sistemas de género, donde se manifiestan como sistemas de prestigio y valor, dado que aquellos puestos más valorados y mejores pagos son ocupados por hombres, bajo la argumentación de que son ideales para el liderazgo. Así, surge la segregación vertical, la cual se expresa a través del denominado “techo de cristal” donde las mujeres presentan más dificultades que los hombres para acceder a los cargos de mayor responsabilidad y jerarquía (Vitelli y Borrás, 2014). De esta forma, quedan a la luz los sistemas de poder inmersos en las construcciones de género, ubicando a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres a la hora de acceder a los cargos que brindan un considerable grado de poder.

7.8. Participación femenina a nivel sindical

En la integración de los sindicatos se aprecia una presencia mayoritaria masculina y una presencia minoritaria femenina (Rodríguez, 2014). Y no solo eso, cuando las mujeres logran participar lo hacen desde una posición marginal. Uno de los principales factores que dificulta la participación de las mujeres en estos ámbitos es su rol en torno a las responsabilidades del hogar (Saltzman, 1992).

En el caso del sindicato de la planta de incubación, no existe una diferencia tan aguda entre la participación masculina y femenina. Parte de las mujeres logran participar, pero a la vez no componen la mayoría de participantes del sindicato, están en igualdad con respecto a la cantidad de hombres.

Para entender mejor este caso, es necesario comentar aquí algunas cuestiones generales en torno al sindicato de la planta de incubación. Pertenece al sector primario de la empresa, el cual abarca a las granjas reproductoras y la planta de incubación. Las restantes partes de la cadena tienen sus respectivas organizaciones, como es el caso del frigorífico en el sector industrial. Si bien, las organizaciones están separadas de acuerdo al respectivo eslabón de la cadena en el que se encuentran, cuando ocurren conflictos se apoyan debido a que los trabajadores pertenecen a la misma empresa. De esta forma, como sostiene la delegada

[...] no tenemos nada de relación, porque primero no están dentro de lo rural, no están dentro de nuestro sindicato, más allá de que por pertenecer a la misma empresa hemos negociado juntos [...] pero en la organización sindical no tienen nada que ver porque ellos pertenecen al FOICA que es el sindicato frigorífico, entonces no, nada que ver [...] compartimos la misma lucha en defender a los trabajadores por ejemplo ta pero no tenemos ni los mismos estatutos ni [...] (Entrevistada Karina, Auxiliar de Planta y Delegada Sindical).

Debido a que se trata de la organización perteneciente al sector primario, pertenece a UTRASURPA -Unión de Trabajadores Rurales y Afines del Sur del País-.

Las acciones desarrolladas, se enmarcan dentro de las acciones que caracterizan a las organizaciones colectivas, acciones orientadas a proteger los intereses de sus miembros (Olson, 1992). De esta forma, se encarga de la protección de los intereses y demandas de los/as trabajadores/as de la planta de incubación. En ese marco, se han tomado medidas ante diversas situaciones que afectaban los intereses de los/as trabajadores/as, como, por ejemplo, evitar el envío de personal a seguros de paro y posteriormente, evitar despidos, exigir normalización de licencias, exigir condiciones de salud y seguridad adecuadas, entre otras cuestiones. Siguiendo esta línea, dentro de sus principales logros se destacan la otorgación de dos mudas de ropa anuales, una vianda al medio día, aumentos de sueldo, otorgación de licencias atrasadas, entre otros.

Respecto a las visiones de los trabajadores/as en relación al sindicato, emergen un conjunto de visiones encontradas. Por un lado, aquellos/as que lo consideran de forma positiva para la defensa de sus intereses de acuerdo a su posición “[...] yo soy...soy de los sindicatos, porque no soy muy partidario de algunas cosas de los jefes y todo eso [...]” (Entrevistado Rodrigo,

Guardia). Por otra parte, quienes no lo visualizan como una herramienta para mejorar sus condiciones laborales y proteger sus intereses, manifiestan argumentaciones tales como “[...] *si hay algo que no te sirve no lo hacés o dejás el trabajo*” (Entrevistado Lucas, Camionero). También otra de las argumentaciones recurrentes “*no se ponen porque uno no lo ve... lo ve como más revolucionario ¿viste? porque agarran y si hacen una reunión la hacen en hora de trabajo y todo así*” (Entrevistada Lorena, Auxiliar de Planta). Aquí se visualiza la idea de “free-rider” planteada por Olson, dado que estos trabajadores/as no participan de la agrupación sindical, no sufren los costos y posteriormente, se benefician de las conquistas obtenidas por los demás trabajadores/as, dado que estas conquistas constituyen bienes públicos (Olson, 1992).

Están afiliados la mitad de los trabajadores/as y dentro de ellos/as, la mitad son mujeres y la mitad son hombres. Las argumentaciones respecto a los motivos por los que no participan tanto en hombres como en mujeres, están vinculadas a la forma en la que visualizan y entienden la resolución de conflictos, es decir, de presentarse algún problema lo solucionan por sus propios medios y no visualizan en lo colectivo una herramienta para defender sus intereses. Otra de las afirmaciones frecuentes, refiere a que “no les gusta participar”, también otros/as se sienten satisfechos con su situación laboral en la empresa y no visualizan la necesidad de afiliarse. Otro de los motivos presentes en las mujeres y más que nada en las de mayor edad, es la visión del sindicato como “algo revolucionario”. Quienes se han acercado al sindicato lo han hecho dado que les ofrecieron formar parte de la organización, pero sin tener mucha intención de participar. En otros casos, porque están de acuerdo con las acciones de este tipo de organizaciones y porque entienden que constituye una herramienta para defender sus intereses. En este sentido, se ha dado un aumento de la participación femenina debido a que la empresa tenía licencias atrasadas y, sobre todo, con las mujeres. Otros de los motivos que impulsó su afiliación fue el hecho de que, a diferencia de los hombres, todas las mujeres fueron enviadas al seguro de paro durante cuatro meses, sumado a la mala situación de la empresa generó temor en cuanto a medidas más drásticas como el caso de los despidos, los cuales finalmente se terminaron ejecutando con el despido de cinco mujeres. A través de esta afiliación, ellas buscan proteger sus intereses y contar con una herramienta que les permita hacer visible su desventaja y cambiar ese tipo de situaciones que las desfavorecen. Un claro logro en este sentido, fue la otorgación de las licencias atrasadas.

En este caso, las mujeres participan en los ámbitos de la toma de decisión. Ello denota un cambio respecto a los roles vinculados a los estereotipos de género. Aquí, los hombres dejan de ser considerados los únicos capaces de asumir posiciones que requieren de liderazgo y responsabilidad, permitiendo a las mujeres asumir ese rol.

Con esa participación, las mujeres logran tomar conciencia de su situación y hacerla notar. En este caso, ello se aprecia en las medidas que se habían pensado tomar para detener los cinco despidos “[...] tenemos que movilizarnos para hacer fuerza, estamos evaluando la posibilidad de hacer paro, así hacemos más fuerza [...]” (Entrevistada Victoria, Auxiliar de Planta). Las prácticas sociales de las mujeres se pueden comprender como “[...] un conjunto coherente y a ellas como sujetos capaces de cambiar su situación” (Lara, 1991, p.113). Su participación a nivel sindical pretende reducir las diferencias con los hombres y de esta manera, ubicarse en una posición favorable en lo que refiere a las relaciones de poder. Si bien las mujeres están participando, igualmente, no logran cambiar su situación, simplemente, hacen notar su situación de desventaja. Esto queda claro a partir de la resolución de la empresa que efectivizó el despido de cinco mujeres. Más allá de su lucha, no lograron evitar sus despidos y ello tiene que ver con los puestos que ocupan, dado que las cinco mujeres despedidas se desempeñaban como auxiliares de planta, uno de los puestos menos valorados.

8. Conclusiones

Este trabajo, ha tratado de dar respuesta a las siguientes preguntas: dentro de la planta de incubación de una empresa del sector avícola ¿Cómo se construye el sentido común en torno al género en el trabajo asalariado? ¿Cuál es la posición de las mujeres respecto a los hombres en lo que refiere a las relaciones de poder?

De modo general, teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados en relación a estas preguntas y los hallazgos realizados, se ha evidenciado que uno de los principales aspectos que contribuye a la construcción de sentido común en torno al género es la división sexual de tareas. Si bien, es el aspecto que más se destaca, no es el único. En relación a la posición de las mujeres respecto a los hombres en cuanto a las relaciones de poder, se ha evidenciado que las mujeres presentan una desventaja con respecto a los hombres en la ocupación de los puestos de supervisión y dirección. En el plano sindical, las mujeres participan, pero no lo hacen en mayor

medida que los hombres, acceden a lugares en los que tienen mayor visibilidad, pero ello no implica que puedan resolver las situaciones que las perjudican, solo han logrado hacerlas notar. A continuación, y en línea con lo mencionado recientemente, se retomarán algunas de las consideraciones teóricas que guiaron este trabajo y algunas cuestiones del análisis empírico para verter aquí las reflexiones finales.

Se comenzará por comentar cuestiones vinculadas al primer y segundo objetivo específico. El primer objetivo específico, pretendía describir los puestos de trabajo existentes dentro de la planta de incubación y el segundo, indagar cómo se construye el sentido común en torno al género, haciendo énfasis en la división sexual del trabajo.

En esta construcción de sentido común, se han visualizado elementos de los sistemas de género. Entre ellos se destacan las prácticas asociadas a la vida cotidiana, costumbres, creencias y argumentaciones. A su vez, se reconocen una serie de elementos de estos sistemas, los que cabe destacar aquí son: los roles, el prestigio y las reglas. Son producto de las construcciones sociales donde se sustentan relaciones desiguales de poder y privilegio. A través de ellos se establecen oportunidades, restricciones, derechos, obligaciones, recompensas y responsabilidades diferentes para cada sexo (Anderson, 2006).

Se ha observado una marcada diferencia en la ocupación de los puestos de trabajo de acuerdo al sexo. Los hombres se concentran en los puestos de encargado general, supervisor, guardia, administrativo, jefe de mantenimiento, auxiliar de mantenimiento y camionero. Por otra parte, las mujeres se concentran básicamente en el de auxiliar de limpieza y auxiliar de planta donde realizan las actividades de embandejado, sexado, vacunación y limpieza. El único puesto ocupado por mujeres y hombres es el de auxiliar de lavadero, las mujeres en el lavadero exterior y los hombres en el lavadero interior.

Respecto a los factores que determinan esa distribución, se visualizan elementos como las creencias y las costumbres vinculadas a los estereotipos de género. Se justifica la participación de las mujeres en esas tareas dado que son tareas manuales, las cuales se deben realizar rápido y donde predomina la delicadeza, el cuidado, la paciencia, atención y concentración, cualidades típicamente asociadas a las mujeres. Además, estas tareas poseen algunas similitudes con las realizadas en el ámbito doméstico. Por tales motivos, las mujeres se consideran ideales para realizarlas. Los hombres en cambio, desarrollan tareas vinculadas con el liderazgo, manejo de maquinaria, tecnología y realización de actividades que requieren el uso de fuerza física.

Tanto mujeres como hombres justifican esta distribución de tareas como algo natural, entienden como un hecho natural que la mujer ocupe puestos vinculados a los quehaceres domésticos y de cuidados y que los hombres ocupen aquellos puestos en los que es necesario realizar trabajo de fuerza o en los que se requiere liderazgo. Al justificar y naturalizar esta distribución se construye sentido común en torno al género.

Aquí parece pertinente retomar el concepto de segregación sexual del trabajo, más concretamente el concepto de segregación horizontal, ya que, las mujeres son asignadas a aquellos puestos considerados tradicionalmente femeninos, aquellos que se relacionan con la realización de actividades vinculadas a los quehaceres domésticos y de cuidados, mientras que los hombres a aquellas actividades asociadas al mandato, manejo de maquinaria, tecnología y uso de fuerza física.

Como se veía en la sección de análisis, se perciben las tareas de las mujeres como simples, livianas, de poca responsabilidad o importancia y las de los hombres como aquellas de trabajo pesado y de mucha responsabilidad, pero, sin embargo, se observó que las mujeres también realizan trabajos que requieren del uso de fuerza física y sus actividades también requieren de un grado importante de responsabilidad e importancia. De esta forma, se manifiesta el poder de los discursos sociales, los cuales ocultan la importancia de ciertos puestos de trabajo.

Asimismo, se ha observado que las actividades realizadas por las mujeres son consideradas como poco calificadas y por tanto, son aquellas de menor prestigio y remuneración. Las calificaciones requeridas para el embandejado, sexado, vacunación y limpieza son la atención, el cuidado, la rapidez, paciencia y prolijidad, las cuales son consideradas calificaciones innatas en las mujeres por el hecho de ser mujeres, pero en realidad no son más que el producto de una construcción social que otorga a las mujeres esos aprendizajes y capacidades. Las tareas desempeñadas por ellas, son necesarias para el buen funcionamiento de las empresas, por tanto, lo que han aprendido en el hogar es una formación útil para la producción, pero no se reconoce el valor de la fuerza de trabajo femenina (Lara, 1991). Así, se manifiesta otro de los elementos de los sistemas de género: sistemas de prestigio y valor, dado que las tareas vinculadas a lo femenino son consideradas como poco calificadas y por ende, son tareas menos valoradas.

De esta forma, debido a esa desvalorización de las calificaciones femeninas, las mujeres acceden a los puestos de trabajo caracterizados por la precarización y flexibilidad. En este caso,

ello se hizo notorio en la ocupación por parte de las mujeres de aquellos puestos con menores ingresos y más inseguros, puestos susceptibles de ser afectados por seguros de paro y despidos. Los temas de conversación, el compañerismo y el conflicto, constituyen aspectos que también contribuyen a la construcción de sentido común. Respecto a los temas de conversación, existe una diferencia ente los temas abordados por hombres y mujeres. Los temas de conversación más frecuentes de las mujeres versan sobre los hijos, maridos, la casa, familia, comedias, cumpleaños, etc. Los temas más frecuentes entre los hombres tienen que ver con el fútbol, las salidas y la realización de bromas sobre las mujeres. Nuevamente, se observa un vínculo entre las mujeres y las cuestiones que tienen que ver con el ámbito doméstico y la familia.

El compañerismo también constituye otro de los elementos que alimentan la construcción de sentido común. Los vínculos que mantienen fuera del trabajo hombres y mujeres son diferentes, las mujeres mantienen una relación más cercana, hecho que no ocurre entre los hombres. Se visualiza a las mujeres como “más afectivas”, debido a que realizan más actividades juntas y ello es argumentado por el hecho de “ser mujer”. Algo similar ocurre con los conflictos dentro del trabajo, se entiende que por el hecho de “ser mujer” las mujeres son más conflictivas que los hombres. Así, queda a la luz como a través de las construcciones de género, se establece un conjunto de significados que delimitan lo que significa y lo que implica, ser mujer o ser hombre y al mismo tiempo, como se refuerzan y se reproducen dichas construcciones.

A continuación, se hará referencia al tercer objetivo, el cual refería al análisis de la posición de las mujeres respecto a los hombres en cuanto a las relaciones de poder, a través del conocimiento de su participación en las tareas de supervisión, dirección y a nivel sindical.

En lo que respecta a la participación femenina en los puestos de supervisión y dirección, se ha encontrado que la ocupación de estos puestos es exclusivamente masculina. Las mujeres se concentran en aquellas actividades vinculadas a los quehaceres domésticos y de cuidados, mientras que los hombres se concentran en aquellas actividades vinculadas al mandato. Así es como éstos últimos ocupan puestos que implican tener un cierto carácter, ejercer autoridad, capacidad de asumir responsabilidades, capacidad de mandar y dirigir. De esta manera, las habilidades consideradas necesarias para ocuparlos las poseen los hombres, pero esas habilidades no son naturales, son producto de las construcciones sociales en torno al género y a los papeles que se les asignan a unos y otros (Lara, 1991). Esos papeles, generan determinadas oportunidades y limitaciones para ambos. De acuerdo a ello, las mujeres perciben esos puestos

como inalcanzables argumentando que ellas no tienen las habilidades necesarias para ocuparlos, mientras que los hombres poseen una visión un tanto más optimista. Nuevamente, se observa el poder de los discursos sociales, en este caso generando que las mujeres se sientan incapaces de ocupar cargos de jerarquía.

Lo comentado anteriormente, se vincula con el concepto de segregación vertical. A través de este concepto se expresa el escaso acceso de las mujeres a los puestos vinculados a la toma de decisiones, idea representada por el denominado “techo de cristal”. Aquí se destacan los sistemas de prestigio y valor, ya que, aquellas actividades más valoradas y mejores pagas, son ocupadas por hombres a causa de la argumentación que sostiene que son ideales para desarrollar ese tipo de tareas.

En este plano, las mujeres están en una posición desfavorable con respecto a los hombres en cuanto a las relaciones de poder, debido a que no pueden acceder a los cargos de mayor jerarquía, como consecuencia de las construcciones sociales, lo cual deja en evidencia los sistemas de poder inmersos en las construcciones de género.

En relación a la participación femenina a nivel sindical, no existe una presencia mayoritaria masculina en el sindicato de la planta de incubación. Tampoco existe una presencia mayoritaria femenina. Otro aspecto analizado además de su participación, son las posiciones que ocupan, en este caso, las mujeres logran participar desde posiciones más favorables, ello queda manifestado en la representación del sindicato de la planta de incubación, dado que el rol de delegado/a sindical es ocupado por una mujer. Ciertas situaciones acontecidas en la empresa como los seguros de paro y despidos, los que afectaron más a las mujeres, las llevaron a afiliarse para proteger sus intereses y de esta manera, encontrar una herramienta para hacer notar su desventaja y tratar de cambiar ese tipo de situaciones que las desfavorecen. Las mujeres están participando, ahora bien, ello no significa que hayan logrado sus objetivos, si bien, por medio del sindicato lograron manifestarse y hacer notar su situación de desventaja, no lograron evitar seguir siendo enviadas a seguro de paro y los cinco despidos a mujeres. Por este motivo, se ha observado que las mujeres están participando de ámbitos de toma de decisión, desde posiciones que no son tan desfavorables, pero igualmente les resulta complejo hacer valer sus reclamos y lograr cambiar las situaciones que las perjudican, solo logran darle visibilidad a los problemas que las afectan.

En síntesis, ha quedado demostrado que uno de los principales aspectos que contribuye a la construcción de sentido común en torno al género dentro de la planta de incubación es la división sexual del trabajo, si bien, es uno de los más importantes, no es el único, como se mencionaba anteriormente se destacan otros aspectos como los temas de conversación, el compañerismo y el conflicto. Respecto a las relaciones de poder, en este caso, las mujeres no acceden a los cargos de mayor jerarquía. En el plano sindical, logran tener mayor visibilidad, pero no logran efectivizar sus demandas. Podría ser de interés, seguir profundizando en este último aspecto. Analizar la participación femenina a nivel sindical dentro de otras fases del sector avícola, observar la magnitud de su participación y analizar el alcance que tiene en relación a la posibilidad de cambiar aquellas cuestiones que las perjudican.

9. Referencias bibliográficas

Aguirre, E., Durán, V., Gorga, Hernández, E. (2021). *Caracterización y diagnóstico de la cadena de carne aviar en Uruguay*. Montevideo, Uruguay. Pp. 21-34. Recuperado de: <https://www.gub.uy/ministerio-ganaderia-agricultura-pesca/sites/ministerio-ganaderia-agriculturapesca/files/documentos/publicaciones/Caracterizaci%C3%B3n%20y%20diagn%C3%B3stico%20de%20las%20cadena%20de%20carne%20aviar%20en%20Uruguay.pdf>

Aguirre, R. (1998). *Sociología y género: las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Montevideo: Universidad de la República – CSIC/ Doble Clic.

Anderson, J. (2006). *Sistemas de género y procesos de cambio*. En Batthyány, K. coord. *Género y desarrollo, una propuesta de formación*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Universidad de la República (UdelaR), pp. 13-76.

Berger, P y Luckmann, T. (1968). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu editores, pp. 13-65.

Cardeillac, J. y Nathan, M. (2015). *Caracterización sociodemográfica de la situación de los colectivos de trabajadores rurales y domésticos en el periodo 1996-2011*. En F. Pucci, D. Piñeiro, A. Juncal y S. Nión, coord. *Sindicalización y negociación en los sectores rural y doméstico*. Udelar. Montevideo: Mundo Gráfico S.R.L, pp. 55-78.

Cardeillac, J. y Rodríguez Lezica, L. (2018). *Exclusión en la inclusión por descalificación: análisis de la situación de las asalariadas rurales en Uruguay*. Revista NERA, v.: 21 41, p.:138 – 164, Lugar de publicación: Brasil ISSN: 18066755 <http://revista.fct.unesp.br/index.php/nera/issue/view/07%20fev.%202018>

Crozier, M. y Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. México: Alianza Editorial.

Dominzain, S. (2003). *Los impactos sociales en los asalariados de la fruta en Chile y Uruguay: ¿El surgimiento de un nuevo tipo de trabajador?* Centro de Estudios Interdisciplinarios Latinoamericano, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación – Udelar, Montevideo.

Gorga, L. (2017). *Comportamiento de la cadena avícola*. Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA), Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), Montevideo, pp. 85-98.

Graf, L. y Chalfin Coutinho, M. (2012). *Entre aves, carnes e embalagens: divisão sexual e sentidos do trabalho em abatedouro avícola*. Revista Estudos Feministas, vol. 20, núm. 3.

Universidad Federal de Santa Catalina – Brasil, pp. 761-783. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38124755009>

Gras, C. (2013). *Expansión agrícola y agricultura empresarial: el caso argentino*. En Revista de Ciencias Sociales. *Cambios recientes en la sociedad rural*. Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología (DS). Montevideo: Mastergraf S.R.L, pp. 73-92.

Juncal, A., Cardeillac, J., Moreira, B. y Gallo, A. (2014). *Conceptualización de los asalariados agropecuarios y caracterización de sus condiciones de vida en un contexto de crecimiento económico y desarrollo social del Uruguay*. En M. Boado (coord), *El Uruguay desde la sociología XII*. Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología (DS). Montevideo: Mastergraf S.R.L. pp.259-272.

Lara, S. (1991). *Las obreras agrícolas: un sujeto social en movimiento*. Nueva Antropología, vol. XI, núm. 39. México: pp. 99-114. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15903907>.

Longo, C., Morales, A. y Racz, G. (2011). *Estrategias competitivas en las empresas del sector avícola en el Uruguay*. Trabajo monográfico para obtener el título de Contador Público. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración, Universidad de la República (UdelaR), Montevideo.

Marisquirena, H. (2015). *Informe sector avícola*, Montevideo: Uruguay XXI, pp. 8-14. Disponible en: <http://www.uruguayxxi.gub.uy/informacion/wp-content/uploads/sites/9/2015/10/SectorAv%C3%ADcola-Setiembre-2015.pdf>

Mascheroni, P. y Riella, A. (2016). *La vulnerabilidad laboral de las mujeres en áreas rurales: reflexiones sobre el caso uruguayo*. En Revista de Ciencias Sociales. *Mujeres rurales y mercado de empleo*. Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología (DS). Montevideo: Mastergraf S.R.L, pp. 57-72.

Mejía Navarrete, J. (2000). *El muestreo en la investigación cualitativa*. Revistas de Investigación UNMSM, pp. 165-177.

Mingo, E. (2015). *Resistentes, comprometidas y conflictivas: obreras de la agroindustria frutícola en Argentina. Una mirada desde la demanda de mano de obra*. En A. Riella y P. Mascheroni, comps. *Asalariados rurales en América Latina*. Montevideo: CLACSO, pp. 95-109.

Mingo, E. (2016). *Asalariadas en el sector agroindustrial: pensar el lugar de responsabilidad colectiva en el trabajo de cuidado*. En Revista de Ciencias Sociales. *Mujeres rurales y mercado*

de empleo. Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología (DS). Montevideo: Mastergraf S.R.L, pp. 35-56.

Moraes, M. (2008). *La pradera perdida: historia y economía del agro uruguayo: una visión de largo plazo 1760-1970*. CSIC Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la República Uruguay. Montevideo. pp. 85-94.

Observatorio Territorio Uruguay – OPP. (2018). Sitio web visitado el 15/05. Accesible en https://otu.opp.gub.uy/filtros/buscar_indicadores

Olson, M. (1992). *La lógica de la acción colectiva*. México: Editorial Limura.

Piñeiro, D. y Moraes, M. (2008). *Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX. El Uruguay del siglo XX*. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales (FCS). Banda Oriental. Montevideo, pp. 105-136.

Piñeiro, D. (2011). *El trabajo asalariado agropecuario en el Uruguay* [En línea]. IICA. Disponible: http://www.iica.org.uy/index.php?option=com_content&view=article&id=1006&Itemid=141

Piñeiro, D. (1998). *Los trabajadores rurales en Uruguay: principales tendencias*. Ponencia presentada en IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología Rural, octubre, del 10 al 15 en Chapingo, México.

Quiñones, M. y Acosta, M. (2014). *Elementos del diseño cualitativo*. En Quiñones, M., Acosta, M. y Supervielle, M. *Introducción a la sociología cualitativa*. Montevideo: Ediciones Universitarias, pp. 79-96.

Riella, A., Florit., P. y Vitelli, R. (2011). *Estructura de clases y desigualdad en el Uruguay Rural contemporáneo*. En Espacio abierto Cuaderno Venezolano de Sociología. Vol. 20. No. 4. Montevideo, pp. 37-80.

Rodríguez, L. (2014). *Entre la inclusión y el olvido: la cuestión de género en el trabajo asalariado rural: el caso de la citricultura uruguaya*. Tesis para obtener el título de maestría en Desarrollo Territorial Rural. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Ecuador.

Rodríguez, L. y Carámbula, M. (2015). *Las olvidadas de la tierra: asalariadas rurales del Uruguay. Clase y género en cuestión*. En: *Revista Agrociencia Uruguay*. Montevideo, Udelar - Facultad de Agronomía, Departamento de Ciencias Sociales, pp. 93-100.

Rosado, G. y Villagómez, G. (1994). *El espacio laboral y la construcción del género: dos estudios de caso*. Universidad Autónoma de Yucatán, México. Disponible en: <http://www.colmich.edu.mx/relaciones25/files/revistas/060/GeorginaRosadoRosado.pdf>

Saltzman, J. (1992). *Equidad y género: una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Madrid: Ediciones Cátedra.

Scott, J. (1990). *El género: una categoría útil para el análisis histórico*. En M. Lamas, comp. *El género: la construcción social de la diferencia sexual*. México: Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) - Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), pp. 265-302.

Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid: Síntesis S.A.

Vásquez, J. (2013). *La participación de las mujeres trabajadoras en los viveros forestales*. En D. Piñeiro, R. Vitelli y J. Cardeillac, coord. *Relaciones de género en el medio rural uruguayo: inequidades "a la intemperie"*. Montevideo: Facultad de Ciencias Sociales-CSIC-Udelar, pp. 7-17.

Vitelli, R. (2004). *Mujeres rurales en el Uruguay: una aproximación desde sus condiciones de vida y el trabajo*. Tesis de maestría en Estudios Sociales Agrarios. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), Buenos Aires, Argentina.

Vitelli, R. y Borrás, V. (2014). *Las asalariadas rurales en Uruguay: diagnóstico de vulnerabilidad social*. En: *El Uruguay desde la Sociología*. Facultad de Ciencias Sociales (FCS), Departamento de Sociología (DS)-Udelar, Montevideo: pp. 273-288.