

**COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA:  
GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA**

**Uruguay: Cambia el comercio,  
la producción y el trabajo:  
¿Cambian las relaciones de género?  
El caso del sector lácteo.**

**Paola Azar  
Alma Espino  
Soledad Salvador**

Red Internacional de Género y Comercio  
Capítulo Latinoamericano



## **COMERCIO, GÉNERO Y EQUIDAD EN AMÉRICA LATINA: GENERANDO CONOCIMIENTO PARA LA ACCIÓN POLÍTICA**

### **Cambia el comercio, la producción y el trabajo: ¿Cambian las relaciones de género?**

#### **El caso del sector lácteo uruguayo**

Diciembre 2008

Paola Azar  
Alma Espino  
Soledad Salvador\*



---

\* Las autoras son economistas e investigadoras del Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo, Uruguay (CIEDUR) y de la Red Internacional de Género y Comercio. La Soc. Lorena Alesina colaboró en el diseño de la metodología de investigación y la organización del trabajo de campo y la Soc. Susana Dornel en la realización de los grupos de discusión y las entrevistas grupales. Las Soc. Alejandra Soto y Natalia Genta realizaron las entrevistas a trabajadores e informantes claves.

## **PRESENTACIÓN**

¿Han contribuido los nuevos patrones de comercio internacional y las políticas comerciales a promover relaciones de género más equitativas en el ámbito público y privado? Con esta pregunta se abre el proyecto de investigación “*Comercio, género y equidad en América Latina: conocimiento para la acción política*” del Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio. Desarrollado entre 2006 y 2008 con el apoyo del Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo, Canadá (IDRC), el proyecto ha procurado generar información y recomendaciones de política sobre estos temas en seis países: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay.

En la primera fase de la investigación se realizó un abordaje de las relaciones de género atendiendo a dos grandes áreas: comercio internacional y mercado de trabajo, por un lado y economía del cuidado, por otro.

En la segunda fase, se desarrollaron “estudios de caso” analizando las conexiones entre el comercio internacional, el desempeño de un sector exitoso en sus exportaciones, sus efectos sobre el empleo y la división sexual del trabajo en las empresas (o emprendimientos productivos) y en los hogares. De esta etapa, se cuenta con estudios para Argentina, Chile, Colombia y Uruguay.

*Capítulo Latinoamericano de la Red Internacional de Género y Comercio*

## **INDICE**

<b>Introducción.....</b>	<b>4</b>
<b>Sección I. Características del estudio y de la cadena láctea en el país.....</b>	<b>6</b>
<b>I.1. Marco de análisis .....</b>	<b>6</b>
<b>I.2. La cadena láctea en Uruguay.....</b>	<b>7</b>
I.2.1. Marco institucional en que se desarrolla la cadena láctea .....	8
I.2.2. Evolución de la producción y de las exportaciones en la última década .....	10
I.2.3. Incorporación de tecnología a la producción .....	13
<b>Sección II. Análisis de los cambios en el ámbito laboral y familiar en la fase primaria. 17</b>	
<b>II.1. Condiciones generales.....</b>	<b>17</b>
<b>II.2. Identificación de cambios en el desempeño de las mujeres en la fase primaria.....</b>	<b>18</b>
<b>II.3. Cambios en las relaciones familiares y las actividades al interior de los hogares... 23</b>	
<b>Sección III. Análisis de los cambios en el ámbito laboral y familiar en la fase industrial29</b>	
<b>III.1. Condiciones generales .....</b>	<b>29</b>
<b>III.2. Identificación de cambios en el desempeño de las mujeres en la fase industrial... 31</b>	
III.2.1. El trabajo de las mujeres: participación laboral y segregación ocupacional.....	31
III.2.2. Acceso a la tecnología y a la capacitación .....	35
<b>III.3. Cambios en las relaciones familiares y las actividades al interior de los hogares . 44</b>	
<b>Sección IV. Reflexiones de cierre .....</b>	<b>55</b>
<b>Referencias bibliográficas.....</b>	<b>58</b>
<b>Anexo estadístico .....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo sobre fuentes primarias de información.....</b>	<b>60</b>

## **Introducción**

Este trabajo reúne los resultados del estudio sobre el desempeño laboral, las demandas de cuidado y la forma de cubrirlas de trabajadores y trabajadoras del sector de producción de lácteos en Uruguay. El sector pertenece a la división “Alimentos y Bebidas” (según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme), que de acuerdo a fases previas de esta investigación, concentra el mayor efecto del comercio exportador para las trabajadoras<sup>1</sup>.

La inserción laboral de las mujeres puede contribuir a mejorar su autonomía económica y ello puede impactar positivamente en sus oportunidades para tomar decisiones y llevarlas adelante. Bajo estas nuevas condiciones se podrían tensar las viejas estructuras de género, basadas en la desigualdad entre sexos, alentándose las posibilidades de transformarlas. Sin embargo, si para avanzar en esta dimensión, las mujeres deben resignar horas de su tiempo de descanso u ocio, sacrificar su salud y experimentar mayores presiones, el resultado puede conducir a pérdidas que consoliden nuevas inequidades.

De acuerdo a Sen (1999)<sup>2</sup>, la prolongada y persistente exclusión de las mujeres del trabajo remunerado ha limitado sus libertades para ser y decidir. Promover la capacidad de “agencia” femenina es vital no sólo para alterar las posiciones de poder en que se encuentran las mujeres, sino para desafiar y cambiar prácticas y valores sociales tradicionales, que transmiten sesgos de género en la distribución de los recursos, los bienes y en el tipo de tratamiento que reciben a nivel social y dentro de sus familias. En este proceso, la participación laboral tiene un rol principal. No obstante, como señala Koggel (2003)<sup>3</sup>, para poder estimar realmente el efecto positivo de una mayor inserción laboral femenina en su capacidad de agencia, es preciso considerar el contexto global. Allí cobran relevancia las prácticas sociales, las políticas, las instituciones en que se inserta el trabajo remunerado de las mujeres. Éstas son las condiciones que pueden actuar como barrera o cadena de transmisión del cambio.

En el marco de esta discusión y buscando contribuir al inicio de una reflexión más general, el presente análisis busca desentrañar en qué medida la dinámica inserción externa y la importante actividad a nivel nacional que ha tenido la producción láctea en los últimos 15 años, han inducido cambios en las relaciones de género en el ámbito laboral. Procura, también, dar cuenta de los aspectos de la vida y las decisiones personales de hombres y mujeres que se han alterado como resultado.

Si bien en esta cadena productiva las mujeres representan menos de 30% de los ocupados (porcentaje inferior al promedio de la economía), su particular dinamismo exportador, el proceso de cambio tecnológico que ha experimentado, la importancia del empleo en su fase industrial y su perfil institucional (altamente regulado por el Estado) constituyen características que lo vuelven un caso interesante de abordar en una investigación sobre el impacto del comercio en las relaciones de género.

---

<sup>1</sup> El cálculo del “contenido de empleo” de las exportaciones e importaciones permitió estimar el impacto del comercio de bienes del país en el empleo de hombres y mujeres en el período 2003-2005. Los sectores de actividad que concentran los mayores efectos del comercio exportador para las trabajadoras son: Productos alimenticios y bebidas, Agricultura, ganadería, caza, actividades conexas; Prendas de vestir y teñido de pieles, Servicios a empresas, Fabricación de productos textiles y Productos de cuero y calzados (Azar, 2007).

<sup>2</sup> Sen, A. (1999): *Development as freedom*, New York: Anchor Books.

<sup>3</sup> Koggel, C. (2003): “Globalization and women’s paid work: expanding freedom?”, *Feminist Economics* 9 (2-3), 163-183, Londres: Routledge Editors.

El análisis está basado en la sistematización de información secundaria relativa al desempeño del sector lácteo desde fines de la década del noventa hasta principios de 2008 y en la recopilación de información primaria, derivada de entrevistas y dinámicas de grupo en que participaron diferentes actores de la cadena, realizadas durante el año 2007.

La estructura del trabajo es la siguiente: en la primera sección se presenta el marco analítico del estudio y el contexto en que se desarrolla la cadena. A continuación, se describen los cambios en los ámbitos laboral y familiar, que son identificados por los y las trabajadoras de la fase primaria (sección II) y de la fase secundaria (sección III). Finalmente, en la sección IV se plantean las reflexiones de cierre. El informe incluye, también, un anexo estadístico y otro en que se detalla el número y tipo de entrevistas y grupos de discusión realizados.

## **Sección I. Características del estudio y de la cadena láctea en el país**

### **I.1. Marco de análisis**

Desde un enfoque de género, el sistema económico se concibe a partir de las interrelaciones entre las actividades productivas y reproductivas. Esto permite apreciar cómo las inequidades de género presentes en los hogares se transmiten a la esfera de lo público y viceversa.

La perspectiva de género permite dar visibilidad a factores económicos, que usualmente no se consideran en los análisis convencionales ni en el diseño de política. Por ejemplo, muestra la existencia de discriminación económica y segregación laboral, que son situaciones que derivan en pérdida o en un insuficiente aprovechamiento de recursos humanos. También advierte sobre los riesgos implícitos de una sobre-explotación de la fuerza de trabajo, en tanto la reproducción social continúe realizándose mediante el cumplimiento de jornadas dobles de trabajo –remunerado y no remunerado– por parte de las mujeres. Además, promueve la equidad, con todos los beneficios que implica que las sociedades cuenten con individuos saludables, que desarrollen al máximo sus potencialidades, construyendo comunidades dinámicas y creativas.

Siguiendo la propuesta de Elson (1995), esta investigación se basó en la existencia de interacciones entre los niveles macro-meso y microeconómico. Este esquema se aplicó para conocer si los patrones y políticas comerciales (nivel macro) impactaban en las instituciones del mercado de trabajo y en la oferta pública y privada de “servicios de cuidado” (nivel meso). Y, si éstas, a su vez, incidían en la distribución de recursos, responsabilidades y tareas de cuidado entre las personas al interior de los hogares (nivel microeconómico).

La premisa de partida fue que si bien las políticas comerciales no creaban las inequidades estructurales de género, podían impactarlas positiva o negativamente a través de cambios en las condiciones laborales y de acceso al bienestar de mujeres y hombres.

Dos hipótesis orientaron el proceso de investigación y guiaron la interpretación de sus resultados. La primera plantea que aun cuando las políticas de liberalización comercial promovieron la creación de empleo femenino en ciertas ramas de actividad, la sola inserción laboral de las mujeres no ha garantizado automáticamente una mejora en las inequidades de género allí presentes. Esto significa que no se esperaban encontrar cambios radicales en términos de discriminación económica, segregación laboral, reconocimiento de los logros educativos para el progreso en la jerarquía laboral y en las condiciones de trabajo (incluyendo seguridad laboral, seguridad en la salud y ocupacional).

La segunda hipótesis señala que si bien la liberalización económica amplió los incentivos para que las mujeres trabajaran en forma remunerada, no hizo lo propio para que los hombres asumieran sus responsabilidades en el ámbito doméstico. Además, las instituciones públicas no se adaptaron a los nuevos patrones de participación laboral de hombres y mujeres.

El trabajo buscó responder las siguientes preguntas:

- ¿Las políticas comerciales promovieron cambios en la participación laboral de las mujeres en las industrias consideradas a lo largo de la cadena de producción? En caso de respuesta afirmativa ¿cómo han incidido, qué tipo de cambios han generado?

- ¿Existen políticas orientadas a facilitar la conciliación entre las esferas productivas y reproductivas? ¿Cuáles son los mecanismos implementados con este fin?
- ¿Se han constatado cambios en la división sexual del trabajo dentro de la empresa?
- ¿Ha habido un cambio de responsabilidades en las tareas de reproducción que tradicionalmente realizaban las mujeres del hogar?
- ¿Qué visiones tienen las y los trabajadores sobre la participación del sector público y privado en las responsabilidades de cuidado?

El principal desafío teórico-metodológico fue abordar, a través del estudio de caso, los vínculos entre el desempeño laboral de hombres y mujeres en el sector productivo—estimulados por el desempeño comercial— y los cambios en sus roles y posiciones en el trabajo y en sus hogares. Por ello, la metodología de investigación no giró en torno a las mercancías producidas sino a las relaciones entre los actores alrededor de éstas y su proceso de trabajo y de producción<sup>4</sup>.

Una vez seleccionado el sector productivo e identificadas las fases o eslabones de la producción que serían analizados, se estableció qué actores los conformaban y cuáles serían las unidades de análisis. Las técnicas utilizadas para los aspectos cualitativos fueron las entrevistas en profundidad, los grupos de discusión y las entrevistas colectivas. En todos los casos se procuró trabajar con el mismo número de hombres y de mujeres, combinando diferentes generaciones, de manera de tener distintas experiencias respecto a las responsabilidades domésticas, al cuidado de hijos y de personas dependientes.

En la industria láctea, las entrevistas se aplicaron a informantes calificados, sindicalistas, personal directivo, empleados de la administración, técnicos y obreros de planta. El relevamiento se realizó durante 2007 en las tres principales empresas del sector, elegidas por su participación en el volumen de la producción, de las exportaciones y del empleo.

En el eslabón agropecuario se entrevistaron informantes calificados de instituciones públicas y representantes de asociaciones de productores de distinto tipo (una de productores grandes, otra de productores más pequeños y otra que combinaba ambos tipos). Además, se realizaron entrevistas grupales a productores familiares, esposas de productores y asalariados rurales.

Por tratarse de un estudio de caso, la investigación no permite alcanzar conclusiones estadísticamente generalizables. Sin embargo, dada la ausencia de datos, el análisis constituyó un primer paso para abordar los vínculos entre el funcionamiento macroeconómico, el desempeño laboral y “economía del cuidado”, en una actividad concreta en el país.

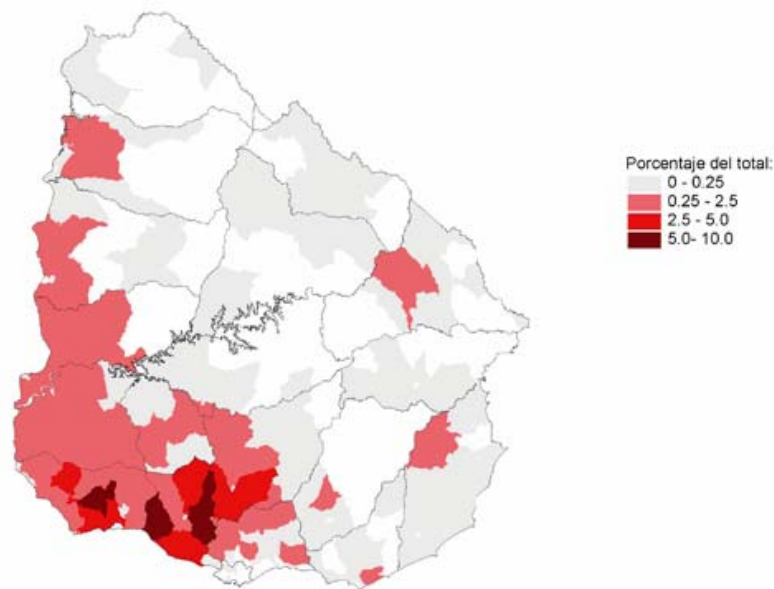
## **I.2. La cadena láctea en Uruguay**

En el país existen dos zonas lecheras: el entorno de Montevideo -identificada como Cuenca Sur e integrada por los departamentos de Canelones, Florida, San José y el propio Montevideo- y el Litoral Oeste (comprendiendo a Colonia, Soriano, Río Negro y Paysandú). San José y Colonia, en conjunto, nuclea 44% de los tambos. Mientras, Montevideo apenas presenta 10 predios con lechería comercial. La mayor concentración de la producción se da en tres departamentos –Colonia, Florida y San José, que en conjunto son responsables de aportar 63,2% del volumen total de leche del país.

---

<sup>4</sup> Las recomendaciones para el diseño de la investigación se presentan en Alesina (2007).

**Gráfico 1: Intensidad de producción de leche según sección policial**  
Año agrícola 2005/2006



Fuente: elaborado por DIEA, con información de DICOSE.

### ***1.2.1. Marco institucional en que se desarrolla la cadena láctea***

El sector lácteo ha sido siempre altamente regulado y controlado por el Estado, que lo consideró una actividad estratégica para el país (apreciación que data desde principios del siglo XX). El Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP) es la institución que define la política en materia lechera y realiza los controles sanitarios y de calidad.

La empresa líder de la rama: la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE) fue creada por ley en la década de 1930 y contó desde esa fecha con participación en su directorio de delegados del gobierno (nacional y municipal). CONAPROLE obtuvo, por ley, el monopolio del abastecimiento de leche fluida en la capital hasta mediados de la década de 1980 y está legalmente comprometida a comprar una cuota mínima de leche a cada productor primario.

Durante años, una de las regulaciones más importantes del Poder Ejecutivo fue la fijación de precios diferenciados para la materia prima destinada a la elaboración de leche (precio de la “leche cuota”) y aquella orientada a la producción de derivados (quesos, yogures, etc.), llamada “leche industria”. El Poder Ejecutivo también fijaba el precio de la leche fluida al consumidor, buscando garantizar su disponibilidad y accesibilidad.

A mediados de los setenta, el precio de la “leche industria” fue liberalizado y, recientemente, en los primeros meses de 2008, el decreto 129/008 hizo lo propio con el precio de la “leche cuota”<sup>5</sup>. Por lo tanto, actualmente, el único precio regulado de este sector atañe a la leche fluida para el consumo.

<sup>5</sup> La presión impuesta por los elevados precios de exportación, llevó a que el precio de la “leche industria” creciera más que el precio de la “leche cuota”. Esto dificultaba el abastecimiento a la plaza local, que resultaba poco atractivo para las industrias y condenaba a los productores más pequeños (que son los que trabajan con la mayor proporción de leche cuota), a una pérdida de beneficios. Para equilibrar las reglas en el mercado, se

Otro cambio reciente vinculado a las reglas para la participación en el mercado fue la derogación de la ley 15.640, que regía desde 1984 y exigía una capacidad de pasteurización y abastecimiento superior a los 100 mil litros diarios a las empresas procesadoras. Además, con la nueva ley de lechería (N° 18.242) aprobada a fines de 2007, se creó el Instituto Nacional de la Leche (INALE) que sustituye a la Junta Nacional de la Leche creada en 1984 como organismo consultivo y de negociación<sup>6</sup>.

El INALE tiene cometidos de asesoramiento al gobierno en política lechera, coordinación, articulación y promoción del desarrollo de la producción del sector. Los órganos del Instituto son el Consejo Ejecutivo y la Junta Asesora. En el primero participan delegados del Poder Ejecutivo (Ministerio de Ganadería, de Industria, de Economía y Finanzas y de Relaciones Exteriores), de las gremiales de productores remitentes de leche, delegados de la industria láctea y de los productores artesanales. En la Junta Asesora participan, además, delegados de los trabajadores agremiados (de la industria y los tambos), de los gobiernos departamentales y de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto (órgano asesor del Poder Ejecutivo). El Instituto debería contar con una partida presupuestal que no inferior a la recaudación correspondiente al año 2007 del impuesto del 3 por mil sobre el valor FOB a la exportación de leche y de productos lácteos.

Este conjunto de medidas se suma a una serie de instancias, inauguradas desde 2005, en procura de promover el desarrollo de la cadena láctea y una mayor inserción internacional. Así, desde ese año, funciona en la órbita de la Oficina de Programación y Política Agropecuaria (OPYPA) órgano asesor del MGAP, la “Unidad de Lácteos”. En este marco se ha desarrollado la Mesa Sectorial Consultiva de Lácteos, que buscó generar lineamientos para una política de Estado orientada al sector. También se instalaron la Mesa Nacional de la Quesería Artesanal (en OPYPA) y la “Mesa Tecnológica de la Cadena Láctea” integrada por el Instituto Nacional de Investigaciones Agrarias (INIA), el Laboratorio Tecnológico del Uruguay (LATU), la Universidad de la República (UdelaR) y una decena de gremiales de productores e industriales<sup>7</sup>.

Para apoyar el financiamiento de los productores se creó un nuevo Fondo Lechero que tiene como antecedente directo el Fondo de Financiamiento de la Actividad Lechera (FFAL), creado durante la crisis económica y financiera que atravesara el país en 2002. El Fondo es un fideicomiso financiero, que funciona mediante la emisión de títulos de deuda, que luego son comprados por inversores privados, institucionales o públicos. Se destina a otorgar créditos a los productores que presenten dificultades para la continuación de su actividad. El dinero se cede en crédito a los productores y se devuelve con una retención por cada litro remitido a planta.

Además, el MGAP cuenta con un proyecto para elevar la capacidad de producción de los establecimientos familiares, que permitan su sustentabilidad. El objetivo es ampliar la superficie de los establecimientos a 100 hectáreas y brindar acceso a nuevos campos de uso asociativo con propósito de cría y otros procesos. La meta inicial es alcanzar a 1000

---

procedió a dejar libre el precio al productor, que recibirá por su leche lo que las industrias decidan ofrecer. No obstante, el precio al público permanecerá fijado por el Poder Ejecutivo.

<sup>6</sup> La Junta Nacional de la Leche contó con participación del Ejecutivo, de CONAPROLE, Cámara de la Industria Láctea del Uruguay -CILU, Asociaciones de Productores de Leche -APL- y Juntas Regionales de la Leche.

<sup>7</sup> Participan la Asociación Nacional de Productores de Leche (ANPL), la Intergremial de Productores de Leche (IPL), Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU), la Sociedad de Productores de Leche (SPL).

productores beneficiarios (existen 3700 productores familiares). Se trata de un proyecto que recién se está instrumentando.

Completa el actual marco institucional en que se desempeña el sector, la reanudación de la convocatoria a Consejos de Salario para la fuerza de trabajo industrial (suspendida por el Poder Ejecutivo desde 1991)<sup>8</sup> y el llamado, por primera vez en la historia, a la formación de Consejos de Salario para los trabajadores rurales. A ello se suma la legislación, aprobada a finales de 2008, para regular las horas de trabajo.

Las organizaciones de productores y empresarios del sector también han sido tradicionalmente fuertes y relevantes en su desempeño. A la Intergremial de Productores Lecheros, que reúne gremiales de remitentes de diferentes zonas, se suman las Asociaciones de Productores de Leche regionales (APL); la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay y las Juntas Regionales de Leche.

A nivel de los trabajadores, la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL) reúne a los sindicatos por empresa. Dentro de la Federación, el sindicato que tiene mayor peso es el de CONAPROLE, la empresa más grande del sector. La suspensión de los Consejos de Salario durante la década del noventa debilitó la acción sindical en el resto de las empresas. En general, éstas se limitaban a extender lo convenido por CONAPROLE total o parcialmente. Desde 2005, al retomarse la convocatoria a los Consejos, varios sindicatos volvieron a nutrirse de participación y acción sindical.

### ***1.2.2. Evolución de la producción y de las exportaciones en la última década***

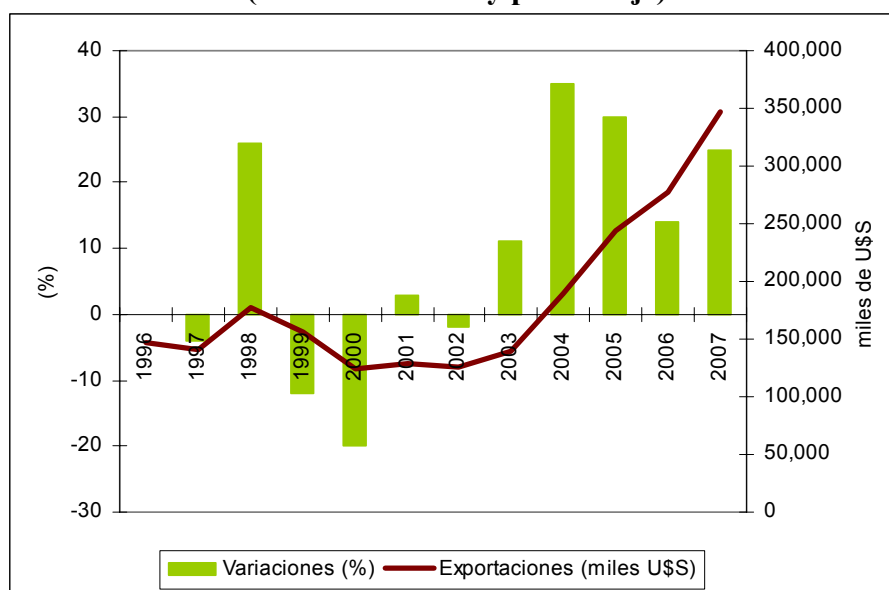
La lechería ha sido tradicionalmente considerada una actividad productiva de alto impacto en el desarrollo económico, social y territorial del país. Desde mitad de los años setenta y a consecuencia de una política económica orientada a promover la inserción internacional del país en rubros “no tradicionales”, la lechería procesó una serie de cambios, definiendo una creciente corriente comercial de exportación<sup>9</sup>. Como resultado, las exportaciones pasaron de un promedio de 4 millones de dólares anuales a 36 millones en los ochenta, 113 millones en los noventa y 340 millones de dólares en 2007 (Gráfico 2).

---

<sup>8</sup> Los Consejos de Salario son órganos tripartitos para la definición de las pautas de ajuste salarial y otras condiciones laborales, en que participan representantes del Gobierno, de los empresarios y de los sindicatos, por rama de actividad.

<sup>9</sup> Se consideran rubros “tradicionales” la exportación en bruto de carne, lana y cuero.

**Gráfico 2: Evolución y variaciones porcentuales de las exportaciones de lácteos 1996-2007 (Millones de US\$ y porcentaje)**



Fuente: DIEA-MGAP

Actualmente, la producción láctea representa 7,6% del total de las exportaciones de bienes (la carne, que es el rubro de mayor importancia representa 22% del total). Con esta participación, los lácteos ocupan el tercer puesto en importancia en el conjunto de las ventas externas.

El éxito de la producción lechera nacional adquiere mayor significación si se tienen en cuenta las características del mercado en que compite a nivel internacional. Los países desarrollados concentran 95% de las exportaciones e importan 73% del total. Se destacan Nueva Zelanda, la Unión Europea y Estados Unidos (este último, como importador neto, sobre todo de quesos, pese a ser el primer país productor de leche a nivel mundial).

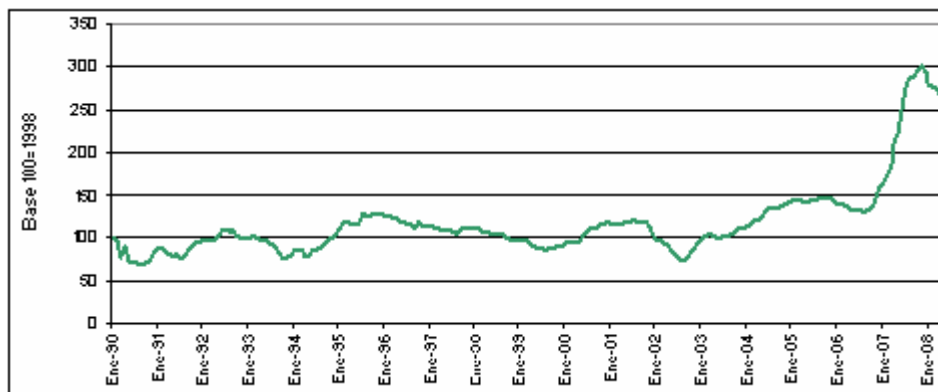
El comercio internacional está sujeto a un férreo proteccionismo de los países desarrollados: existen cuotas para la exportación y grandes subsidios, que distorsionan los precios internacionales. Pese a ello, desde hace ya una década, la producción mundial se encuentra atravesando una etapa de enorme dinamismo: en 2002, se llegó a superar la cifra de 500 millones de toneladas métricas anuales. Los países en desarrollo representan 20% de la producción total; Argentina, Brasil y Uruguay producen 2,1%, 1,1% y 0,3% del total mundial, respectivamente.

El valor agregado bruto (VAB) de la industria láctea en Uruguay es el segundo del total de la división de “Alimentos y Bebidas”: representa 12% del VAB de la división y 35% del total de la industria manufacturera. Además, ocupa a alrededor de 12% de la fuerza de trabajo de las industrias de esa rama. Dentro del Valor Bruto de Producción (VBP) agropecuario, la lechería representa el segundo lugar de importancia, después de la industria cárnica.

Las perspectivas de la producción nacional de leche para el año 2008 señalaban un incremento esperado de 8,9%, catalizado por efecto del sostenido incremento de precios internacionales. Esta dinámica de crecimiento se frenó considerablemente en el segundo semestre de ese año, debido al impacto de la crisis financiera internacional, que ha repercutido

en forma drástica sobre el nivel de precios de los *commodities*. Tomando el período que inicia en 1990, se observa la aceleración que tuvo lugar desde 2005; en 2007, los precios alcanzaron récord históricos, aumentando 80% respecto al año anterior (Gráfico 3).

**Gráfico 3: Evolución de los precios internacionales de productos lácteos (Promedio; 1998=100)**



Fuente: FAO<sup>10</sup>

Hasta mediados de la década del noventa, Brasil fue el principal demandante de productos lácteos uruguayos. Con el proceso de integración regional (MERCOSUR), la producción brasileña quedó protegida por la excepción al Arancel Externo Común (AEC), lo que permitió el crecimiento sostenido de su oferta. A ello se sumó la imposición de barreras no arancelarias y la voluntad explícita por transformarse en exportador neto y asegurar su autoabastecimiento.

Mientras que en 1999, Argentina y Brasil representaban 62% de las colocaciones externas de Uruguay, tras la crisis regional y el fortalecimiento del autoabastecimiento brasileño, entre 1999 y 2004 las colocaciones uruguayas en la región se redujeron a 12%. Esto significó una fuerte re-estructuración de los mercados de destino de la producción.

Para 2005, los principales compradores de Uruguay se situaron en México, Brasil y Venezuela. El Tratado de Libre Comercio con México, suscripto en 2003, constituyó una plataforma de privilegio para la entrada de lácteos uruguayos a ese mercado. En 2005, también se produjo un cambio importante con el acceso al mercado cubano, que pasó de ser uno de los destinos de menor importancia a ser el quinto importador. También han tenido una influencia relevante las compras de Corea del Sur y Chile. Las ventas a este último mercado permitieron que crecieran las exportaciones al resto de la región latinoamericana, mientras las ventas a Brasil se mantenían constantes y se producía una nueva caída de las exportaciones hacia Argentina.

*“De ahí empezamos a crecer,... primero el objetivo fue mejorar la calidad del producto, mejorar la productividad, consolidar los mercados nuevos que estaban apareciendo, llegamos a tener 32 mercados en 22 países. Hoy hay casi 20 y pico de clientes fijos que repiten el pedido todos los meses en 14 países” (Informante de BONPROLE).*

El aumento de las exportaciones y la rivalidad con las importaciones en el mercado interno han estimulado la diversificación de la producción. El incremento más notorio desde los años

<sup>10</sup> [http://www.fao.org/es/esc/en/20953/20999/highlight\\_88221en.html](http://www.fao.org/es/esc/en/20953/20999/highlight_88221en.html)

noventa fue en la producción de yogures (que creció 188% entre 1990 y 1997), seguido de leche en polvo y quesos (con 85% y 61%, respectivamente).

En el mercado interno, el consumo de leche fluida prácticamente se ha estancado, creciendo el consumo de derivados lácteos sustitutivos, fundamentalmente yogures y otras leches ácidas. Esta producción, que es la que registra los mayores grados de elaboración, no se destina a mercados externos y, por el contrario, ha debido competir crecientemente con el comercio importador (Cuadro 1 y 2).

**Cuadro 1: Distribución de la materia prima según producto elaborado (Porcentajes)**

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Manteca y otras grasas	4,0	4,1	3,6	4,1	3,4	3,2
Quesos	39,2	36,9	32,3	28,4	32,1	35,7
Leches en polvo	37,7	39,8	37,7	38,0	35,7	34,3
Leche Larga vida	12,9	7,2	11,3	11,6	11,7	12,6
Acidificadas	2,8	2,8	3,1	2,4	2,3	2,4
Caseína y caseinatos	0,8	1,9	1,1	0,6	1,7	2,1
Otros	2,5	7,3	10,8	14,9	13,1	9,8
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Fuente: DIEA-MGAP (2007)*

**Cuadro 2: Estructura de mercados por producto para 2007 (Porcentajes)**

	Mercado interno (%)	Exportación (%)
Manteca (t)	24,2	75,8
Quesos (t)	24,7	75,3
Leche en polvo (t)	5,8	94,2
Leche pasteurizada y media vida (mil l)	100,0	0,0
Leche ultra pasteurizada larga vida (mil l)	9,3	90,7
Preparación alimenticia (t)	0,8	99,2
Yogurt (mil l)	100,0	0,0
Dulce de leche (t)	97,4	2,6
Suero de queso concentrado y en polvo (t)	3,8	96,2

*Fuente: DIEA-MGAP (2007)*

### ***1.2.3. Incorporación de tecnología a la producción***

La expansión del sector lácteo en el mercado internacional trajo consigo una importante incorporación de tecnología en el nivel local. Tanto en su fase primaria como secundaria, la producción ha experimentado un proceso de alta tecnificación, orientada al uso intensivo de la tierra y del capital y, como se ha señalado, una dinámica introducción de innovaciones en los productos.

En 1995 se implantó el Sistema Nacional de Calidad (SNC) y a partir de 1997 la leche se calificó de tal manera que si la industria paga por calidad, debe hacerlo ajustándose a las

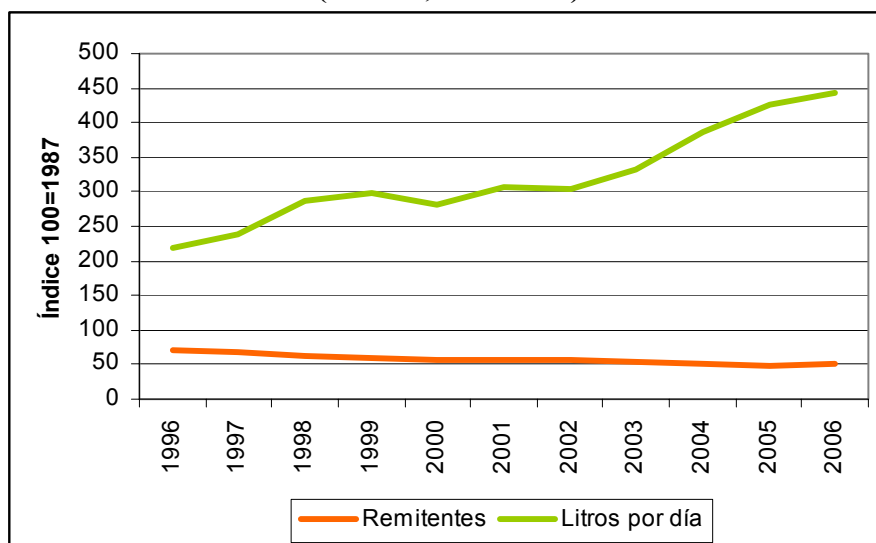
pautas establecidas por el SNC<sup>11</sup>. La forma de premiar la mejor calidad depende de cada industria y está en función directa del tipo de producto elaborado.

A principios de los noventa, la leche clase “A” constituía 64,9% de toda la ingresada a las industrias procesadoras. Este porcentaje se elevó sostenidamente, hasta alcanzar 93% en 2001, aún habiéndose registrado un simultáneo aumento de 14% en el total remitido (DIEA, 2003).

La introducción de tecnología a la fase primaria se reflejó en la recomposición del stock de vacas- creció la participación de las vacas en ordeño, que pasaron de representar 57% del rodeo en 1985 a 65% en la actualidad; el crecimiento en la superficie de praderas mejoradas y en mayores complementos alimenticios. Entre 1990 y 2003, la cantidad de leche por vaca masa (ganado en condiciones de producir leche) más que se duplicó, mientras la productividad global por hectárea logró un incremento de 61%.

La remisión a plantas creció por el doble mecanismo del aumento de la producción y de una mayor reorientación de ésta hacia las plantas industriales (Vaillant, 1999). En la actualidad, alrededor de las tres cuartas partes de la producción agropecuaria de leche se remite a la industria. El dinamismo exportador se sustentó en la competitividad de la fase primaria, que produce leche a bajo precio a nivel internacional (Gráfico 4).

**Gráfico 4: Evolución del número de remitentes y remisión promedio por día (Índices, 1987=100)**



Fuente: DIEA-MGAP (2007)

Como refleja la trayectoria del número de remitentes, en el área rural el aumento de la producción estuvo acompañado por la caída del número de establecimiento rurales (tambos) y el consecuente incremento de la escala media. El tamaño promedio de las explotaciones con lechería comercial es de 189 hectáreas y registró un incremento de 25% respecto a lo relevado por el Censo Agropecuario de 1990 (DIEA, 2003).

<sup>11</sup> Se realizan dos mediciones: el recuento bacteriano, que indica el nivel de microbios en la leche y depende del manejo de la higiene de los instrumentos y el proceso de ordeño y el recuento de células somáticas, que busca detectar enfermedades de la ubre.

Esta evolución fue resultado de un desempeño dispar, donde los predios de menos de 49 hectáreas (hás) se redujeron 30% y los de más de 500 ha. crecieron 10%. De todos modos, aun subsiste una considerable cantidad de establecimientos de pequeños: 38% del total tienen hasta 50 hás. y ocupan 5% de la superficie. En el otro extremo, la frecuencia de las explotaciones con más de 500 hás. es 7,6% del total y acumulan más de la mitad de la superficie.

Existe una mayor especialización en la lechería en los predios menores y más diversificación en los de mayor tamaño. Los especializados en lechería acumulan el mayor número de explotaciones –unos 4.600 tambos que son 70% del total- y la porción mayor de superficie total (38%). También manejan la mayor parte de los animales (433 mil cabezas equivalentes al 59%) y son responsables de aportar el 58% de la producción de leche (DIEA, 2003).

La lechería especializada acumula la mayor cantidad de mejoramientos en las pasturas, que son la base alimentaria lechera y expresan el cambio técnico en uno de los rubros más importantes de la producción. También se destacan: las salas de ordeño, las ordeñadoras, el tanque de frío para almacenamiento y el camión cisterna para la recolección de la leche. Con estas transformaciones se ordeñan más animales a la vez, y por tanto, se reduce el tiempo de ordeño; se mejoran las condiciones de higiene y también la calidad del producto. Además, la posibilidad de almacenar en el predio, otorga mayor autonomía de los procesos del establecimiento en relación a los que le siguen en la cadena.

El proceso de mejora y crecimiento en la remisión de leche supuso que las industrias receptoras efectuaran ajustes en su capacidad de procesamiento, para asegurar la utilización plena de la materia prima. Los datos muestran un aumento sostenido de la capacidad industrial de procesamiento de leche: entre 1977 y 2002, aumentó 3,8 veces para alcanzar los 6,5 millones de litros diarios. La mayor capacidad se ha sumado a las ya referidas mejoras en la calidad de los productos, la incorporación de nuevas líneas y la automatización de las tareas, buscando alcanzar mayores grados de competitividad.

En gran medida, como consecuencia de este proceso, la industria verificó una pérdida de empleos desde fines de los ochenta. En el año 2002 alcanzó su menor nivel: 3.987 trabajadores/as, recuperándose desde entonces hasta llegar a 5.000 personas (según los datos de la Encuesta de Actividad Económica del INE). En el período 1993 y 2002, el nivel de productividad de la mano de obra se elevó 7,3% acumulativo anual en promedio<sup>12</sup>. También se registró una baja y estable participación de las horas trabajadas por personal no dependiente (tercerización), que representan alrededor de 4% del total de horas trabajadas.

*“Desde fines de los noventa, se ingresa en una etapa de concentración de plantas. De 4 ó 5 plantas de queso se pasó a 1, lo mismo con las plantas de leche en polvo de 3 se pasó a 1... Lamentablemente entre 1997 y 2007 se transitó una época de crisis que significó una pérdida de empleo, pero que se desarrolló sin mayores traumas para los trabajadores. Se hicieron planes pre-jubilatorios y de retiro incentivado....En una década bajamos 1000 personas que era una necesidad para poder seguir compitiendo”* (Informante de CONAPROLE).

*“Hubo que adaptar tecnología, ello significó introducir mayor automatismo, un ejemplo de ello es la Planta Industrial CIM, que implicó una concentración de varias*

---

<sup>12</sup> El cálculo de la productividad está realizado en función del Índice de Volumen Físico y el Índice de Horas Trabajadas en el sector lácteo (rama 1520 de la CIIU Revisión 3) de la Encuesta Industrial Trimestral del INE.

*plantas. CONAPROLE es un caso para estudiar. Cada cierre de planta significó un convenio colectivo con los trabajadores. Es la empresa que tiene más convenios colectivos antes de la legalización de los Consejos de Salarios...Durante 8 años no hubo ningún conflicto en CONAPROLE, ni por reestructura, nunca” (Informante de CONAPROLE).*

El proceso de reconversión y la apuesta al desarrollo del sector requirió importantes inversiones en infraestructura. Durante los noventa mejoraron las condiciones de la caminería y la disponibilidad de fuentes de energía: en la actualidad, 85% de las explotaciones cuentan con acceso a electrificación. El cambio tuvo la doble cualidad de contribuir al desarrollo de la actividad, pero también mejorar las condiciones de vida de los residentes en el área rural.

La empresa más grande (CONAPROLE) brindó apoyo para la reconversión a través de la formación de “grupos de productores”, que recibían asesoramiento técnico y bonificaciones en su producción, como estímulo a su participación en los grupos. También creó una empresa, PROLESA, para la compra de insumos como raciones balanceadas, granos, semillas, productos vegetarianos, que luego revende a sus socios. La asistencia ha alcanzado a prácticamente la mitad de los productores, aunque el Censo encuentra que ha estado ausente en un número importante de casos.

En las entrevistas realizadas para este estudio, los productores de establecimientos de menor tamaño resaltaron la conformación de los grupos para el acceso al crédito y la compra y uso de herramientas, pero la valoración que le dieron a los mismos fue ambigua. Mientras que para algunos representó una solución para muchos de sus problemas productivos tradicionales, para otros, ha sido una experiencia muy conflictiva y con beneficios escasos. Se identificaron productores que abandonaron los grupos.

*“Sí, nosotros integramos un grupo, compramos un tractor y contratamos el tractorista. Fue una buena manera porque antes no teníamos”.*

*“Nosotros estábamos en un grupo, pero el problema que esto es por zafra y cuando se precisan las herramientas las precisa todo el mundo a la vez y eso es un problema. Al final nos fuimos porque cuando las precisábamos nunca las podíamos tener. Todo el mundo se peleaba...”.*

También el Banco de la República Oriental del Uruguay (BROU) y el Plan Agropecuario del MGAP han otorgado créditos beneficiosos a los productores lecheros, pero ello se ha restringido en la actualidad. A través del Instituto Nacional de Colonización algunos grupos de productores han obtenido la posibilidad de arrendar campos de recría para ampliar su capacidad productiva.

Por su parte, las asociaciones de productores lecheros han brindado apoyo o han buscado contribuir con sus asociados por diversas vías. Los respaldos han consistido en la compra de maquinaria, apoyo técnico, operativas de compras conjuntas y arrendamiento de campos de recría.

## Sección II. Análisis de los cambios en el ámbito laboral y familiar en la fase primaria

### II.1 Condiciones generales

De acuerdo al último Censo Agropecuario de 2000, 70% de los productores lecheros del país se desempeña en explotaciones consideradas familiares (con menos de 100 há. dedicadas a la lechería). El mayor tamaño arroja una menor relación de animales por há. y la explotación es menos intensiva en lechería y/o más diversificada hacia otros rubros. La mitad de los animales se ubica en 82% de las explotaciones menores (las que tienen menos de 100 cabezas), mientras que los que tienen más de 200 vacas –que son el 7,6% de los tambos– disponen del 41% de dichos vacunos (DIEA, 2003).

El número de trabajadores permanentes en explotaciones lecheras alcanza a 24 mil personas: 69% son hombres. En promedio, 61% de la fuerza de trabajo mantiene una relación laboral de carácter no asalariado: esta situación abarca a 78% de las mujeres y 53% de los hombres. Entre los asalariados, sólo 17% son mujeres. Un tercio de los establecimientos contrata trabajadores zafrales; los predios de más de 1000 has. concentran 54% del total (Censo Agropecuario 2000).

Entre los establecimientos que remiten leche a la industria, los trabajadores son 16.974, incluyendo a los productores familiares (es decir, son 70% del total). De ellos/as, 72% son hombres y la mitad son asalariados. La relación de asalariados es bien distinta por sexo: abarca a 58% de los hombres y sólo a 30% de las mujeres. La proporción de mujeres trabajadoras es levemente superior en los establecimientos que además de remitir leche a planta, elaboran quesos.

La fuerza laboral no asalariada es casi la única presente en los predios pequeños, donde predomina la producción familiar. En los establecimientos mayores, representan la cuarta parte del personal. Las mujeres tienden a tener una presencia superior en los establecimientos menores, aunque como muestra el Cuadro 3, la diferencia es reducida:

**Cuadro 3: Fuerza de trabajo por sexo, según tamaño del establecimiento, 2000 (Porcentaje)**

Tamaño del establecimiento (superficie total en hectáreas)	Hombres (%)	Mujeres (%)
Hasta 20	4.4	9.2
20 a 49	18.4	19.8
50 a 199	45.9	43.4
200 a 499	19.2	17.7
500 a 999	7.7	4.8
1000 y más	4.5	5.1
Total	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Agropecuario 2000.

Entre los no asalariados, 85% de quienes se definen como productores o socios de los establecimientos son hombres; en cambio, las mujeres son 64% de quienes se clasifican como familiares no remunerados.

**Cuadro 4: Asalariados por sexo, según tipo de ocupación en el sector, 2000 (Porcentaje)**

Total de Asalariados	Hombres (%)	Mujeres (%)
Productor o socio	76,8	23,2
Profesionales y técnicos	87,0	13,0
Administradores y/o capataces	97,0	3,0
Operadores de maquinaria o tractoristas	98,4	1,6
Peones comunes	80,0	20,0
Total	83,3	16,7

Fuente: Elaboración propia en base a datos del Censo Agropecuario 2000.

Como puede observarse, las mujeres alcanzan un quinto del total del personal sólo en dos categorías: productor o socio y peón común. Estas dos constituyen, a su vez, 3% y 71% del total, respectivamente (Cuadro 4). Tanto para hombres como para mujeres, la edad promedio de los productores es relativamente elevada: 49 años.

La proporción de productoras (mujeres) que no viven en el establecimiento es superior que la de hombres: 30% frente a 19% para los últimos.

## **II.2. Identificación de cambios en el desempeño de las mujeres en la fase primaria**

Este apartado reúne la información recogida a través de entrevistas y grupos de discusión realizados entre productores rurales y sus esposas/compañeras. En el marco de los cambios experimentados por el sector en los últimos tiempos, se buscó detectar modificaciones en las relaciones de género, derivadas del desempeño de nuevos roles por parte de hombres y mujeres.

### **II.2.1. El trabajo de las mujeres**

En el ámbito rural, las tareas específicas, las condiciones laborales y su articulación con la vida privada, se diferencian de acuerdo al tamaño del establecimiento de referencia. Los productores pequeños resuelven el total de las tareas con la participación de los integrantes del hogar y eventualmente contratan personal para actividades particulares de épocas de zafra. Dada la caída de rentabilidad e ingresos que experimentaron los productores más pequeños en los años noventa, también se ha tendido a que los hombres busquen trabajar en otros predios durante la época de zafra o sean contratados en condición de asalariados y que las mujeres se queden a cargo de toda la tarea<sup>13</sup>. También existe la opción de que sea algún hijo/a quien vaya a trabajar a la ciudad para complementar los ingresos del hogar familiar.

El productor de predio grande acostumbra a vivir en la ciudad junto a su familia y recorre todos los días el establecimiento, donde hay un encargado de su confianza que es quien comanda las tareas y trabaja a la par con los peones. Ya no es tan común que vivan los trabajadores en el establecimiento: viajan diariamente, dependiendo de la distancia a los poblados más cercanos.

<sup>13</sup> Se comentaba el caso de productores muy pequeños, que tienen poca superficie, pocos animales y prácticamente no han incluido nuevas tecnologías. Éstos trabajan como ordeñadores en establecimientos más grandes o realizan suplencias en los mismos –fines de semana por ejemplo.

Dada esta situación, las mujeres que participan en el trabajo de campo son básicamente las parejas de los productores familiares. Recién en los últimos tiempos se ha incrementado el trabajo femenino en forma asalariada, pero ello aún no está muy difundido.

El rol de las mujeres aparece jerarquizado, tanto en el discurso femenino como en el masculino. Según el relato de los hombres, el trabajo que realizan las mujeres de la familia – sus esposas, sus madres o, en algunos casos, sus hermanas - es específico e imprescindible para el desarrollo del negocio y para las tareas propias del productor.

Muy pocas mujeres son titulares de los establecimientos. Lo común es que el hombre se registre como titular de la empresa y la mujer aparezca como “cónyuge colaborador”, recibiendo los beneficios de la seguridad social. Luego, cuando se las releva en las estadísticas figuran como “trabajador familiar no remunerado”.

En el caso de los productores más pequeños, que no tienen capacidad para enfrentar el costo de la seguridad social de dos miembros de la familia, los hombres suelen registrarse como empresa unipersonal. No obstante, según los entrevistados, cuando la capacidad económica del establecimiento es buena, hay una tendencia a regularizar la situación y ambos cónyuges pasan a registrarse como titulares.

Tanto entre los productores grandes como pequeños, el rol femenino es de “ayuda” o “asistencia” al titular o director del emprendimiento. Aún en los casos donde el matrimonio obtuvo el predio como herencia de la mujer, u otros en que hermanos y hermanas explotan juntos establecimientos paternos, la titularidad la mantienen los hombres. Las mujeres se representan como esposas, hermanas o hijas de productores más que como productoras.

La titularidad femenina se da cuando desaparece la figura masculina en casos de divorcio o viudez. Como se señaló en una de las entrevistas a productores:

*“No conozco a nadie que se haya insertado sola con una explotación agropecuaria, en mi zona por lo menos. Cuando están solas es porque quedaron viudas y solo conozco dos casos”.*

Únicamente entre los casos de establecimientos de mayor tamaño, ambos sexos se identificaron como pertenecientes a una ‘*familia de producción*’. Aún cuando esto ocurre, se atribuye a las mujeres la realización de algunas tareas específicas, no siempre detectadas como parte del trabajo que debe cumplirse para llevar adelante la producción y que los hombres no realizan.

*“No, mi mujer no trabaja en el campo. Mi mamá ahora tampoco, pero es la que cocina. Cocina a mediodía para todos. Para los trabajadores también”.*

Las tareas típicas para las mujeres en el sector lechero son el ordeño, la higiene del tambo y la cría de los terneros. Se trata de actividades vinculadas al tradicional rol social femenino de amas de casa y madres. Las mujeres también se destacan en la producción quesera, en particular, en la fabricación de quesos artesanales.

“...la mujer en la quesería y en los tambos, todo el mundo dice, está en todos los detalles y el hombre no tanto, creo que es más calificada para eso y el hombre para otros tipos de trabajo de más fuerza o será por la forma en que crecimos o por la cultura”.

“...en los establecimientos familiares las mujeres hacen la limpieza de máquinas de ordeño porque son más hábiles, ello mejora la higiene del tambo y la higiene es importante para lograr un valor mejor del producto que vendes”.

“...las mujeres también se ubican en la cría de los terneros chicos, darles la leche, enseñarles a tomar del balde, la mujer hace un poco de madre de los terneros”.

“Generalmente, yo creo que la gran mayoría de las mujeres que trabaja en los tambos lo hace en lo que es sala de ordeño o crianza de terneros, yo no conozco, no me doy cuenta de nadie que trabaje con maquinaria pesada”.

La distribución del trabajo en la producción continúa sujeta a una división sexual tradicional. Los avances hacia condiciones más equitativas, con una incipiente participación de las mujeres en tareas no tradicionales, se observan en el estrato socioeconómico más alto. De todas formas, la presencia femenina en los procesos de negociación o toma de decisiones colectivas es escasa. En la Tabla 1 se resumen las respuestas obtenidas en las entrevistas grupales a productores y esposas de productores lecheros.

**Tabla 1: Actividades femeninas según tamaño del establecimiento<sup>14</sup>**

Actividades que realizan mujeres	Productores Chicos	Productores Grandes
Limpieza de tambo	XX	
Ordeño	XX	
Quesos	XX	
Cocina para familia y trabajadores	XX	X
Limpieza del hogar	XX	X
Cuidado de los hijos	XX	XX
Cuidado de adultos mayores	XX	XX
Compra de alimentos, vestimenta	XX	XX
Compra de artículos el hogar	XX	XX
Manejo de software contable administrativo		X
Tareas en chacra	X	
Atención del negocio animales pequeños – cerdos-	X	
Participación en misiones		X
Traslados de los hijos		XX
Compra de herramientas e insumos		
Administración y pago de proveedores		
Administración financiera		
Participación en Asociación de Productores		
Tareas de gestión del establecimiento		

Nota: XX: actividad exclusivamente femenina  
 X: actividad compartida -con productor u otro actor-  
 0: actividad que no realizan las mujeres

<sup>14</sup> La información no incluye a las asalariadas rurales, que representan, apenas, 17% de la fuerza de trabajo asalariada del sector.

El cambio de roles se produce cuando el hombre debe trabajar en otros tambos para complementar el ingreso del hogar y las mujeres quedan a cargo del emprendimiento. Pero, por ejemplo, pudo identificarse que las mujeres no gestionan el establecimiento, aunque realicen tareas de gestión (pagar cuentas, ir a las oficinas públicas, etc.).

*“Sólo él trabajaba... yo lo ayudaba con la limpieza del tambo, alimentar los terneros, ese tipo de cosas.... Después fuimos creciendo y ahora tenemos un empleado que es el que ordeña siempre. Cuando él está libre, tenemos un suplente. Tenemos otro que hace las tareas de afuera”.*

*“La división ha mejorado mucho, antes el que hacía todo el contacto con la ciudad era el hombre, la mujer quedaba trabajando y era la que atendía el ordeño y todo lo que era el funcionamiento del tambo, y los hombres eran los que se integraban a los grupos, en la época que CONAPROLE estimuló la formación de grupos con asesoramiento técnico.”*

*“Hoy en día el técnico o asesor va a una casa y la mujer está ahí sentada escuchando todo, apoyando y diciendo una cosa y la otra. Antes no, parecía que la mujer la corrían para que no estuviera”.*

*“...las esposas están todas al tanto de que es lo que sucede en el tambo y toman las decisiones”.*

## ***II.2. 2. El cambio tecnológico y la división de tareas***

La incorporación de las máquinas de ordeño impulsó la inserción femenina en el trabajo remunerado y también en el trabajo asalariado (típicamente masculino).

Los estereotipos de género se mantienen, ya que de acuerdo a las percepciones de los actores se continúan asociando ciertas cualidades femeninas con sus competencias para el trabajo. Por ejemplo, se cita que el ingreso de las mujeres responde a la reducción del trabajo físico a cambio del aumento de tareas que requieren “dedicación, responsabilidad, cuidado, intuición”. También se percibe la existencia de una discriminación previa de las propias mujeres, que no se ofrecen para participar en las tareas del campo.

*“No tenemos ninguna duda que muchos tambos prefieren tener la mano de obra femenina dentro de su rutina de trabajo. Ha habido un avance muy grande de la presencia femenina en el tambo. Indudablemente, ello va atado a la disminución del trabajo físico en el medio rural, pasando a un trabajo de más dedicación, más responsabilidad, más cuidado, donde el esfuerzo físico ha quedado relegado a un segundo plano. Por lo tanto, más que cambiarles los trabajos a la mujer se ha cambiado la modalidad de trabajo y con la nueva tecnología la mujer ha encontrado un lugar donde trabajar.”*

*“...hay más confianza en el trabajo de las mujeres en el tambo, ya que las exigencias son cada vez más de calidad y menos de esfuerzo físico. Ello tiene su complicación y su sacrificio, pero cada vez está más tecnificado y bueno ahí quizás prima más la capacitación y la intuición que tienen a veces las mujeres por encima de los hombres o la observación”.*

*“...No es que no contrates mujeres porque las discrimine quien contrata, sino que no hay mujeres en el mercado como para que vos digas que vas por ahí y hay mujeres que andan buscando un trabajo. Por ahí en la parte administrativa generalmente sí”.*

El cambio en la división de tareas no parece corresponder a una modificación en los estereotipos de género, sino más bien a la tecnificación de los procesos. De todas maneras, podría interpretarse que ello contribuye a abrir nuevas oportunidades para las mujeres y para su autonomía económica.

Por ejemplo, en los cursos que anualmente dicta la Asociación de Productores Lecheros (APL) de San José orientados a la formación de hijos de productores y empleados para el trabajo, tienen una participación más alta de hombres que las mujeres. Algunos afirman que ello obedece en cierta medida a *“lo cultural”* y *“a que la mujer se ha ido incorporando al trabajo pero con más timidez, no es mucho de salir fuera de la casa, y eso son cosas culturales que hay que ir venciendo de a poco”*. De todas formas, se destacó que las mujeres también participaban en los cursos. Por ejemplo, en el caso de aquellos dictados para el manejo del ordeño que brinda el MEVIR<sup>15</sup>, en el marco de la Asociación.

### ***II.2.3. Participación de las mujeres en las asociaciones de productores***

La participación de las mujeres en las Asociaciones de Productores ha estado tradicionalmente acotada a *“lo social”*. Las mujeres forman parte de comisiones, cuyas preocupaciones se centran en brindar apoyo a la familia y contribuir con la comunidad. Por ejemplo, instrumentan mecanismos para que los jóvenes que tiene que estudiar en la ciudad tengan un lugar donde quedarse durante el tiempo libre (por ejemplo, instalar una sala de informática) y también la posibilidad de tener un hogar estudiantil en la ciudad para quienes tienen más dificultades para viajar.

Algunos entrevistados manifiestan que este rol secundario de la mujer en la asociación responde a que, por estatuto, los socios de la institución son los titulares del establecimiento y por tradición dicho titular es el hombre. Estaba en discusión dentro de la asociación de San José, la eliminación de ese condicionamiento, ampliando la calidad de socios a todos los miembros de la familia.

También se manifestó cierta diferenciación respecto al tipo de participación de las mujeres *“esposas de productores grandes y chicos”*. En el caso de Villa Rodríguez, donde la mayor parte de los productores son grandes y sus familias viven en la ciudad, *“la comisión de mujeres funciona más al estilo de antes y las decisiones las toma el hombre”*. Mientras, las mujeres de productores de establecimientos menores, que participan en las tareas cotidianas del predio, *“se han empoderado más”* y buscan trascender la participación de la comisión social. Por ejemplo, tienen una delegada mujer a la Comisión Nacional de Fomento Rural, donde de 30-32 consejeros hay alrededor de 6-7 mujeres.

---

<sup>15</sup> MEVIR (Movimiento para la Erradicación de la Vivienda Insalubre Rural) es una empresa pública no estatal sin fines de lucro, que se crea con el fin de instrumentado un sistema de acceso a la vivienda adecuado al medio rural, pero luego se ha ido transformando construyendo no solo viviendas, sino también construcciones para albergar servicios comunitarios, obras para la producción, facilitando la capacitación, crédito y asistencia técnica.

Los hombres que dirigen las Asociaciones no identifican que existan reclamos específicos de las mujeres y plantean que sus preocupaciones sobre temas productivos “*son las mismas que la de los hombres*”. En las entrevistas a las propias mujeres tampoco se identifican sus reclamos.

### **II.3. Cambios en las relaciones familiares y las actividades al interior de los hogares**

#### ***II.3.1. El reparto del trabajo reproductivo y el acceso a servicios de cuidado***

A pesar de la mayor inserción de las mujeres en las tareas del campo, los hombres no han tenido una inserción similar en las actividades del hogar. Ello puede estar cambiando en las generaciones más jóvenes, como sucede en toda la sociedad, pero las transformaciones son lentas y actualmente se dan en la medida que los hombres así lo dispongan. Lo clásico es que las mujeres trabajen en el campo y luego vayan a la casa y sigan trabajando, mientras que el hombre por lo menos se ‘*sentó un ratito*’.

*“...porque a veces el hombre se sentó un ratito y la mujer sigue: levantando la mesa, lavando los platos, todo ese tipo de cosas que parece que es no hacer nada. Hay mujeres que piensan y dicen ‘yo no hago nada’, hago la tarea de la casa y desde que te levantaste hasta que te acostaste: que los gurises, que la ropa, que la comida, que la limpieza”.*

*“...Me parece que ahí pasa como en toda la sociedad, que las parejas más jóvenes hay mayor igualdad en los roles que asume cada uno”.*

La oferta de servicios de cuidado para esta población es aún más reducida que para la población urbana. Un déficit notorio es el acceso a servicio doméstico, servicios de cuidado infantil y de salud. Las entrevistas permitieron detectar una baja concurrencia a los centros de salud en forma preventiva y también en casos de tratamiento.

La mayor preocupación de los entrevistados que tienen hijos reside en la formación que están recibiendo sus niños en el medio rural, por considerarla insuficiente. En general, sienten que la escuela rural hoy está muy limitada y que antes la brecha entre un egresado de la escuela rural y la urbana no era tan grande. Plantean las dificultades que derivan de la presencia de una sola maestra para los niños y niñas de diversas edades y que, generalmente, son jóvenes, con mucha vocación, pero también con limitaciones. En opinión de una asistente social que trabaja con las familias de productores, tal vez hay que pensar junto a los padres y alumnos nuevos mecanismos, que complementen la formación de la escuela rural.

De todos modos, la mayor demanda relevada fue con relación a la salud, ya que sólo en algunos casos se declaró haber logrado que se instalara una policlínica en las cercanías, pero en la gran mayoría las personas del medio rural siguen dependiendo de la ciudad. Un factor interesante en este sentido, es que se verificó que varias de las mujeres del sector rural realizan un aporte a la comunidad a través de su acción como Promotoras de Salud<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Esta figura de la Promotora de Salud es promovida por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y busca mejorar la información y atención de la salud.

Algunas mujeres señalaron que aprender a conducir un auto, las ayudó a independizarse, tanto para ir a la ciudad a “*hacer mandados*”, como para participar en reuniones, realizar trámites. Si bien la carencia de transporte no fue subrayada en las entrevistas, quedó claro que condicionaba la actividad de las mujeres y la rutina diaria del hogar. Por ejemplo, algunas mujeres mencionaron: “*estoy prácticamente dedicada a llevar y traer mis hijos. Van al liceo, tienen muchas otras actividades, tienen horarios diferentes...*”.

La red familiar es la única que funciona como tal. El relevamiento no permitió detectar redes comunitarias relevantes, que estén operando sobre las realidades de los actores rurales. Se identificaron, en cambio, iniciativas puntuales de las organizaciones de productores, como la casa para jóvenes de la Asociación de Productores de Leche de Villa Rodríguez, que trabaja en forma coordinada con otros organismos públicos y privados. La iniciativa busca resolver la estadía diaria de hijos adolescentes de productores, en la localidad donde asisten al liceo. El lugar ofrece comida, actividades extra curriculares, apoyos terapéuticos, etc. Esta experiencia no es generalizada sino local, que ha logrado una alianza también local, a través de una estrategia descentralizada de los organismos del Estado implicados –INDA<sup>17</sup>, Enseñanza Secundaria, INAU<sup>18</sup>.

*“Hay un equipo fabuloso. Psicólogo, Asistentes Sociales...”*

*“No en San José no hay... Hay una hora que queda sin hacer nada”.*

Existe la inquietud por hacer algo similar en San José. Por el momento, estarían instalando una sala de informática para que los jóvenes concurren en sus horas libres. También se proponen tener un hogar estudiantil para resolver también la problemática de la estadía, en caso que resulte más cómodo que viajar diariamente.

### ***II.3. 2. La participación hijos e hijas***

En términos generales, hijos e hijas de productores aprenden desde niños las tareas de los padres y eventualmente comienzan a realizarlas, como un juego, en ayuda a los mayores. En la adolescencia, los varones comienzan a trabajar en forma remunerada, como informales y abandonan los estudios. Algunas de las hijas continúan asistiendo a la educación formal y ayudan con el cuidado de los hermanos<sup>19</sup>.

*“Los hijos se forman desde chiquitos, miran a los padres, saben hacer las cosas. Son los mejores trabajadores”.*

*“El trabajo, cuando no es abusivo, en realidad es una joya que está recibiendo ese niño. Yo he visto, en mi zona, hijos de productores que tienen hábitos de trabajo. De pronto hay otros, hijos de asalariados, que de repente los han tenido en bandeja, llegan a los 18 años no quieren estudiar más pero tampoco trabajan” ...*

---

<sup>17</sup> El INDA (Instituto Nacional de Alimentación) es una unidad ejecutora del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que tiene como lineamiento estratégico asegurar el acceso a un nivel mínimo de alimentación nutricionalmente adecuada para la población que hoy no lo alcanza; dando respuesta efectiva e inmediata a los grupos sociales biológicamente más vulnerables a la vez de difundir políticas alimentarias saludables entre la población en general, coordinando a esos efectos con otros organismos involucrados..

<sup>18</sup> El INAU (Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay) es el órgano rector en políticas de infancia en Uruguay.

<sup>19</sup> En las familias con muchos hijos, no pueden asistir todos al liceo por los costos de traslado. Las familias realizan una estrategia en la que reparten –casi al azar- cuáles hijos estudiarán y cuáles permanecerán en la casa trabajando.

*“El hábito de trabajo se debe inculcar y está bien que hagan pequeños trabajitos”.*

*“Cuando éramos muy chicos, éramos parte tamberos y parte chacareros –con mis hermanos”.*

*“Ahora el único que trabaja con mi padre soy yo –tengo treinta años- mis hermanas trabajan en otros lugares y tampoco viven en el campo. Vivo yo con mi señora y mi hijo y también mi abuela vive con nosotros”.*

*“Ahora que está mi hijo en el tambo, ayudándonos, prácticamente no voy al tambo. Me quedo con los quesos”.*

Cuando los hijos que trabajan en el establecimiento se casan, suelen permanecer en el mismo, coexistiendo cuatro generaciones, cuando nacen sus hijos y todavía viven sus abuelos.

Lo más crítico es que en los establecimientos más pequeños y entre los asalariados, se constata una importante “des-institucionalización” de jóvenes cuando llegan al nivel secundario de estudios. La deserción temprana de los/as jóvenes de los centros educativos –claramente cuando pasan al liceo- responde a la baja oferta territorial.

*“De una época a esta parte los chiquilines estudian, ha facilitado mucho o en parte la implantación de 7°, 8° y 9° en algunas escuelas rurales, y eso hace que hagan un ciclo básico y no se queden a los 12 años a trabajar en el campo o salir de empleados, lo ideal sería que el 100% de los chiquilines salieran a estudiar y que se ampliara el pasaje gratis a los estudiantes, hasta ahora o van a 7°, 8° y 9° pero si quieren completar ya tiene un costo el boleto”..*

*“... lo que pasa que cuando se van los jóvenes del campo, de alguna manera estás perdiendo a la gente que lo sabe hacer. Yo opino que es mejor que trabajen”.*

De esta forma, en los sectores más pobres, la estructura de oportunidades está fuertemente condicionada por la realidad actual. La incorporación temprana de hijos en las actividades laborales y la des-institucionalización educativa limitan las expectativas y oportunidades sobre las generaciones futuras.

*“No tienen que irse del tambo... es un desperdicio. Uno terminaría contratando a otro cualquiera, que seguro no sabe nada”.*

*“Nosotros éramos cinco hermanos varones todos trabajamos con mi padre y lo hacíamos muy bien, desde chiquitos”.*

La Asociación Nacional de Productores de Leche<sup>20</sup> (ANPL) busca brindar apoyo a la formación de hijos de productores lecheros, a través de becas para estudios terciarios mediante el intercambio con otros países. Se han otorgado becas a más de 100 jóvenes presentados por productores, donde se consideran también a los hijos de los empleados de los establecimientos que sean avalados por los socios. En este momento hay tres convenios, uno con Nueva Zelanda donde están realizando un intercambio de experiencia de trabajo a nivel

---

<sup>20</sup> Es la asociación de productores lecheros más antigua, de la cual surge la Cooperativa Nacional de Productores de Leche (CONAPROLE). Reúne a 1700 productores en todo el país.

de predios lecheros por parte de hijos de productores. Hay también un convenio con la Universidad de Minnessota y acuerdos de intercambio con Canadá. Eventualmente podrían surgir nuevas instancias de cooperación con los países de la región, básicamente Argentina. Con Sancor (la empresa argentina) ha habido experiencias de trabajo. Existe una organización de jóvenes que está funcionando dentro de la asociación, que participa en la red de jóvenes del Cono Sur. Las entrevistas sugieren que, en gran medida, se trata de varones.

### ***II.3.3. Satisfacción con el trabajo y “organización” de la vida privada***

En todos los casos, el trabajo se valora como muy sacrificado, debido a que implica necesariamente mucho esfuerzo físico, que se realiza además, a la intemperie. Debe recordarse que el ordeño debe cumplirse dos veces por día y a determinadas horas. Además, la producción tiene cada vez más requisitos: es necesario tener cámaras de frío para la leche y contar con las cantidades adecuadas en el tanque de frío para verter en el camión; exigencias de higiene en el tambo; traslado de los animales, entre otras.

*“Es muy sacrificado. Hay que ordeñar dos veces al día sí o sí. La vaca no te puede esperar”.*

*“Los domingos hay que ordeñar, en navidad hay que ordeñar, siempre hay que ordeñar a las 6 de la mañana y de tardecita de vuelta. Yo ahora dejé a mi mujer para que ordeñe, sino no podía venir”.*

*“Yo nunca me tomé vacaciones, es que no puedo parar nunca”.*

A pesar de constatarse estos relatos en forma homogénea, nuevamente en este punto hay una clara diferencia según se trate de productores grandes o pequeños y asalariados. Los primeros, en general, ya no desempeñan las tareas más sacrificadas -aunque sí las cumplieron anteriormente- y cuentan con personal dependiente. Son los únicos que cumplen un rol directivo y administrativo más claro. En este caso, sus mujeres también han migrado hacia tareas vinculadas a la administración del establecimiento, abandonando las de producción pero sin alcanzar actividades de gestión.

Los pequeños productores, al igual que los asalariados, desempeñan el tipo de tareas que tipifican como “sacrificadas” y que se suman a la extensión de la jornada laboral -de al menos 12 horas- y la exigencia de continuidad de la tarea: lunes a domingos, sin descanso anual. Todo este conjunto de factores configura niveles de satisfacción muy bajos con la tarea.

La razón fundamental por la que trabajan en el rubro es la transferencia hereditaria de saberes y/o infraestructura, acompañado de las posibilidades de desarrollo del sector.

Para las mujeres que viven en el medio rural, la vida privada y laboral transcurre con una gran interacción geográfica y temporal. Todas las actividades se desarrollan en el mismo predio y existe una bajísima participación en tareas fuera del mismo. Suelen salir para realizar compras de alimentos (con frecuencia máxima semanal) o traslado de los hijos a las instituciones educativas: en el caso de primaria a pocos kilómetros; con hijos en secundaria, esporádicamente acompañan hasta la ciudad cercana.

En otras palabras, al hecho que las mujeres se ocupen de las tareas del hogar, del cuidado y traslado de niños y ancianos y de trabajar en la producción; se suma que todo transcurre en la casa/predio: no existe *otro* lugar, todo queda muy lejos.

Ello siempre ha sido así y la articulación de las esferas laboral y doméstica fluye sin conflicto, pero genera al menos tres consecuencias negativas importantes: a) una presencia permanente de las mujeres en el hogar, que inhibe posibilidades de negociación sobre la participación masculina; b) una presencia femenina disponible como alternativa de mano obra; c) desfavorece la participación de las mujeres en otras áreas –lúdico recreativas, de formación, etc.- que se desarrollen fuera de ese espacio “laboral-privado”.

De acuerdo a lo manifestado por los y las entrevistadas, las actividades recreativas, sociales y de descanso, son las grandes ausencias en estas trayectorias de vida. No hay espacio para el tiempo libre, ni para discontinuar la rutina, ya que prácticamente no existen fines de semana ni vacaciones.

*“De pronto en otro rubro se puede, pero la lechería es así, hay que ordeñar dos veces por día, hay que darle de comer a la vaca todos los días. De repente, en otros rubros podemos decir: mañana recorreremos, hoy vamos a una fiesta”.*

*“Recién ahora, que está mi hermana conmigo, en estos dos últimos años, me he podido tomar una semana de vacaciones”.*

*“No tenés sábado, domingo ni nada. De repente tenés tiene un día entre semana”.*

*“El domingo es cuando más tengo que hacer, tengo que ordeñar y eso, porque los chiquilines se van a jugar al fútbol”.*

Las actividades no laborales son básicamente nocturnas y dentro del hogar, al final de la jornada. Ese tiempo se organiza en general en torno a la televisión y, en menor medida, la lectura.

*“Uno tiene que tener un momento para mirar televisión, para el desenchufe”.*

*“A mí personalmente me gusta leer y es lo que hago. De noche, al mediodía comés pero estás pensando que ya seguí”.*

#### **II. 4. En síntesis**

La innovación tecnológica impulsada por la creciente demanda y calidad en la producción amplió las posibilidades de inserción femenina en el trabajo en el predio familiar, así como asalariada. De todas formas, el trabajo asalariado femenino no es relevante y su mayor participación en predios de menor tamaño como familiar no remunerado sigue siendo la principal característica. Si bien han conquistado una mayor incidencia en la toma de decisiones en sus empresas y en las gremiales de productores, los cambios han sido muy lentos.

El impacto de esta nueva participación laboral femenina en su autonomía económica o en el quiebre de la tradicional división sexual del trabajo (entre trabajo productivo y reproductivo)

aparece, todavía, como muy tenue. Las condiciones parecerían estar modificándose con las “nuevas generaciones”.

Las dificultades más importantes que se detectan en la vida en el medio rural (característico de los emprendimientos familiares) apuntan al déficit en la provisión de servicios de cuidado y en la formación de capital humano. Esta última se encuentra muy ligada a lo complejo del acceso a la enseñanza secundaria para los sectores de menores recursos, aquellos con más necesidades de colaboración con los ingresos del hogar o con el trabajo en el predio.

Otro tema importante vinculado al bienestar refiere a las dificultades para gozar de algún período de licencia o descanso, porque “*no se puede parar*”. No se han instrumentado, pero tampoco está presente ni “imaginado”, instrumentar mecanismos que pudieran resolver estas dificultades, por ejemplo a nivel de las Asociaciones de productores.

En realidad, el tipo de beneficio que se cooperativiza en las asociaciones o gremiales de productores refiere estrictamente a la producción (incluyendo la formación para la tarea). Sólo las comisiones de mujeres (o de asuntos sociales) de estas asociaciones trabajan los temas vinculados al bienestar, pero centrado en los hijos, así como en las contribuciones que puedan realizar a la sociedad.

La estructuración de la vida familiar está a cargo de las mujeres, que suman estas actividades a las tareas vinculadas a la producción.

### **Sección III. Análisis de los cambios en el ámbito laboral y familiar en la fase industrial**

A través de la información recogida para el sector industrial, se advierte con mayor nitidez cómo los impactos de la apertura comercial sobre la organización del trabajo y las estrategias empresariales han marcado la vida de las personas involucradas en la producción (en el tipo de tarea desempeñada, en los tiempos, en el nivel de capacitación, en la valoración del empleo con relación a otras actividades, en la seguridad respecto a la fuente de trabajo). En muchos casos, fue posible relevar explícitamente esta evaluación en comparación con la experiencia pasada de mercados cerrados, donde la protección y la estabilidad habían sido la regla.

#### **III.1. Condiciones generales**

De las 37 empresas procesadoras, que captan prácticamente la totalidad de los volúmenes de leche remitidos (80% de la producción total), sólo 12 tienen participación en las exportaciones y en el mercado interno; 25 lo hacen sólo en este último y 11 se reparten el mercado administrado de “leche cuota”. En 2007, las tres mayores empresas explicaron 73% de las exportaciones: CONAPROLE: 56% del total; ECOLAT 12% y BONPROLE 5%<sup>21</sup>.

Cada una de estas empresas presenta características distintivas respecto a la propiedad del capital, su historia y sus principales productos y mercados de destino. CONAPROLE es una cooperativa, en cuyo directorio participan delegados del gobierno (nacional y municipal). ECOLAT (ex PARMALAT) fue adquirida por capitales argentinos en 2005 y a fines de 2006 pasó a pertenecer al Grupo Maldonado, que cuenta con más de 100 años de trayectoria y es fundador de la industria láctea en Venezuela, congregando las marcas más reconocidas del mercado<sup>22</sup>. Con la inversión original de PARMALAT (en 1993) se instalaron tres plantas de leche en polvo, una de leche larga vida y dos plantas de quesos<sup>23</sup>. Los funcionarios pasaron de 200 a 300 y entre las plantas de Nueva Helvecia<sup>24</sup> y Montevideo pasaron de recibir 25 millones de litros antes de adquirirla en 1993 a 80 millones en 1996.

BONPROLE surgió de un acuerdo de asociación (*joint-venture*) entre la multinacional de origen francés BONGRAIN y CONAPROLE (que adquiere sólo 10% de las acciones). Se instaló en 1995 para abastecer específicamente los mercados de Brasil y Argentina. Se especializa en la producción de quesos de alta calidad para la exportación y destina al mercado interno solo un tipo particular de queso, que vende CONAPROLE.

*“...Respecto a los parámetros de producción, las normas y las directivas vienen de BONGRAIN, hay un directorio formado con parte de CONAPROLE y BONGRAIN, pero nosotros tenemos parámetros de calidad, de seguridad de la directiva de BONGRAIN...A ellos le transportamos mensualmente todos nuestros resultados (a BONGRAIN)”* (Informante de BONPROLE).

---

<sup>21</sup> CONAPROLE cubre, además, 70% del mercado interno.

<sup>22</sup> En 1993, la empresa multinacional PARMALAT asumió 100% del paquete accionario de Lacteria S.A., que tenía 10 años de experiencia en el mercado uruguayo. Luego de la crisis financiera que atravesara PARMALAT Italia, la empresa fue adquirida por el grupo financiero Lead Gate, de origen argentino, que la manejó durante 2 años.

<sup>23</sup> La leche “larga vida” es tratada térmicamente con proceso U.H.T y envasado aséptico *tetrabrik*.

<sup>24</sup> En el Departamento de Colonia.

En conjunto, las tres empresas representan 72% del total del empleo en la industria. En CONAPROLE trabajan entre 1.500 y 1.700 personas, según si se está en época de zafra; en ECOLAT 400 personas y en BONPROLE alrededor de 150.

En los últimos años, la industria láctea ha pasado por diversas coyunturas que incidieron en su comercio exterior y por tanto, en sus estrategias productivas y comerciales. Estas circunstancias dieron lugar a que en determinados momentos algunas empresas estuvieran al borde del cierre de algunas plantas y otras, pasaran por serias dificultades. Las crisis más recientes fueron la asiática de 1998, que afectara a Brasil y posteriormente, la verificada en Argentina en 2001, a la que se agregó la crisis económica y financiera por la que atravesara Uruguay en 2002, con una severa devaluación del peso respecto al dólar, que llevó a serias pérdidas de competitividad. En parte, los graves impactos sufridos respondieron a la concentración del comercio en la región, estimulada por el Acuerdo MERCOSUR, que abarcó a todo el comercio exterior del país.

Este último es claramente el caso de BONPROLE, dado que la planta fue desarrollada por el grupo BONGRAIN para abastecer Argentina y Brasil. El 80% de la producción de BONPROLE correspondía a productos antes elaborados en plantas en esos países que se pasaron a elaborar en Uruguay. BONPROLE, se debía especializar en la elaboración de queso semi-duro de pasta prensada, para de esta manera especializar la fábrica de Argentina al queso fundido y quesos con moho, y la de Brasil a fundido y quesos con moho blanco o Frescantino.

*“Ello respondía a un reordenamiento a nivel de América del Sur de Bongrain para que cada fábrica se especializara en un tipo diferente de queso”.*

La superación de las crisis supuso para todas las empresas la necesaria ampliación de los mercados. De acuerdo a lo señalado por sus respectivos directivos:

*“CONAPROLE se expandió al mercado regional y mundial (África y Asia) y adaptó su tecnología a las nuevas condiciones de competencia”. “Hubo que adaptar tecnología, ello significó introducir mayor automatismo, un ejemplo de ello es la Planta Industrial CIM, que implicó una concentración de varias plantas.”*

En BONPROLE,

*“Con la crisis del '99 de Brasil y 2001 de Argentina repentinamente desapareció el mercado regional. Se salió a recorrer el mundo a ver qué faltaba y a mediados del 2001 se desarrolló la gama holandesa, que es un producto típico de Holanda que se vende mucho en Europa y en el mundo. Los tres productos nuestros más fuertes hoy, los desarrollamos en cuestión de tres, cuatro meses, aprendimos a parafinar a hacer las recetas, y empezamos a vender, empezó a revertirse la situación del comercio mundial, Uruguay al mundo, o sea empezó Uruguay a ser un poquito más competitivo y ahí nosotros ya teníamos para ofrecerle al mundo esa gama.”*

Por tanto, se verificaron cambio de productos y procesos para mejorar la calidad y la productividad, de modo de consolidar los nuevos mercados. BONPROLE llegó a tener “32 mercados en 22 países diferentes de los cuales quedan mas de 20 clientes fijos que repiten el pedido todos los meses en 14 países”.

En CONAPROLE “se afrontó un proceso de cambio tecnológico para ponerse al día en la competencia a nivel internacional. Ello implicó desde fines de los 90 un proceso de concentración de plantas (de 4 ó 5 plantas de queso se pasó a 1, lo mismo con las plantas de leche en polvo de 3 se pasó a 1)”. “Lamentablemente entre 1997 y 2007 se perdieron 1000 empleos, lo cual era una necesidad para poder seguir compitiendo. Se hicieron planes pre-jubilatorios y de retiro incentivado”

### **III. 2. Identificación de cambios en el desempeño de las mujeres en la fase industrial**

En términos generales, las entrevistas y grupos de discusión permitieron visualizar el impacto de cambios derivados de las estrategias de producción, comercialización e innovación tecnológica sobre la pérdida o ampliación de puestos de trabajo, pero no se percibieron cambios organizacionales o en los procesos de trabajo vinculados al empleo femenino.

#### **III.2.1 El trabajo de las mujeres: participación laboral y segregación ocupacional**

Sólo 11,6% del total del empleo femenino se ubica en la industria: las mujeres representan 36% de la ocupación en este sector de la economía. En consecuencia, en el eslabón industrial de la cadena, la proporción de mujeres es relativamente baja. Del total de empleo en la industria láctea, el femenino corresponde a 27% en 2006 y cerca de 30% en 2007, en el marco de una ocupación también creciente en esa rama: 3,6% a 4% del total entre 2006 y 2007. La participación de las mujeres en las empresas grandes es bastante inferior al promedio de la industria: son 17,5% del total de ocupados, en el período de referencia (Aguilera, 2005).

Las mujeres asalariadas en esta rama son una proporción menor que los hombres asalariados (65% en comparación con 87% de los hombres). Del resto, 20% se registra como trabajadoras por cuenta propia con local y 7% como trabajadoras familiares no remuneradas, considerando el promedio 2006-2007. Presumiblemente, estos grupos se dedican a la producción artesanal de productos lácteos. En cuanto a las condiciones de trabajo, 91,4% de los asalariados del sector tienen cobertura de la seguridad social (es decir, realizan aportes jubilatorios), pero ese porcentaje es menor en las mujeres que en los hombres (86,5% y 92,9%, respectivamente).

Es importante destacar que la presencia de mujeres en esta actividad es relativamente reciente: casi la mitad tiene entre 1 y 5 años en las empresas (y son 30% del total que trabaja menos de 1 año). En cambio, 47% de los hombres tiene entre 10 y 20 años en la actividad.

Dos tercios de los y las trabajadoras tienen hasta secundaria incompleta o sólo primaria (65% para los hombres y 59% para las mujeres). Las mujeres son una mayor proporción de las graduadas en la Escuela Técnica (Universidad del Trabajo del Uruguay) y, en particular, de la fuerza laboral con nivel terciario, ya sea completo o incompleto. Esta situación reproduce en gran medida lo que sucede a nivel de toda la industria, aunque se destaca la mayor presencia proporcional de mujeres con educación terciaria en la rama láctea (Cuadro 5).

**Cuadro 5: Distribución de la fuerza laboral por sexo, según nivel educativo. Sector lácteo y Total de la Industria, 2006-07 (Porcentaje)**

Nivel educativo	Industria Láctea			Total de la industria		
	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Hasta primaria	27.0	20.5	25.5	27.1	20.7	25.1
Secundaria incompleta	37.6	38.4	37.8	40.4	43.4	41.3
Secundaria completa, Técnica incompleta y Magisterio o Profesorado	13.1	16.9	14.0	13.3	13.2	13.3
Técnica completa	14.9	5.9	12.9	10.6	5.8	9.1
Nivel terciario	7.4	18.3	9.9	8.6	16.9	11.2
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECH 2006-2007.

Se observa una clara segregación en el empleo, que se divide en ocupaciones típicamente “femeninas” y “masculinas”. Las mujeres se ubican principalmente en los puestos de servicios, ventas y trabajo de oficina. En tanto, los hombres se desempeñan en lo vinculado directamente al trabajo fabril (oficiales, operarios, montador de instalaciones y máquinas). Los puestos de dirección son intensivos en mano de obra masculina, pero las mujeres lideran los cargos de profesionales, aunque representan un pequeño porcentaje del total (Cuadro 6).

**Cuadro 6: Distribución de la fuerza laboral por sexo del sector lácteo según tipo de ocupación, 2006-2007 (Porcentaje)**

Ocupaciones	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)	Hombres (%)	Mujeres (%)	Total (%)
Personal directivo	1.2	0.9	1.1	82.7	17.3	100.0
Profesionales científicos e intelectuales	0.9	3.9	1.6	43.5	56.5	100.0
Técnicos y profesionales de nivel medio	6.7	7.9	7.0	74.1	25.9	100.0
Empleados de oficina	12.4	24.6	15.2	62.7	37.3	100.0
Trabajadores de los servicios y vendedor	1.6	20.3	5.9	20.9	79.1	100.0
Agricultores y trabajadores agropecuario	0.2	0.0	0.1	100.0	0.0	100.0
Oficiales, operarios y artesanos	22.1	10.7	19.5	87.3	12.7	100.0
Operador y montador de instalaciones y máquinas	33.0	14.8	28.8	88.2	11.8	100.0
Trabajadores no calificados	21.8	17.0	20.7	81.1	18.9	100.0
Total	100.0	100.0	100.0	77.0	23.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECH 2006-2007

Las mujeres representan una alta proporción de quienes trabajan menos de 48 horas semanales (54,4% de las mujeres y 23,1% de los hombres). La explicación de esta diferencia radica en las distintas inserciones laborales por sexo: los hombres, en promedio, se desempeñan más en planta y las mujeres en las áreas de administración o laboratorio, con horarios más reducidos.

### ***El empleo zafra***

El uso de mano de obra zafra o temporaria se relaciona con el pico máximo de producción de leche y se extiende en función del momento de mayor demanda de las exportaciones. En el

propio convenio colectivo del sector está definido el “período de zafra” como aquel que se extiende entre el 15 de agosto y el 15 de febrero<sup>25</sup>.

En el caso de CONAPROLE, sus convenios con el sindicato estipulan que la mano de obra zafral no quede efectiva hasta no trabajar un año o más de 180 jornales consecutivos. En los hechos, existen trabajadores zafrales que tienen ocho o diez años haciendo zafra, sin llegar a ser efectivos nunca porque no son contratados de manera que cumplan con dichos requisitos. Esto comenzó a cambiar a partir de 2005, cuando se logró que los trabajadores zafrales que tuvieran 5 zafras completas trabajadas lograran ingresar; de todos modos, lo hicieron en un número muy limitado.

Las tareas que realizan los zafrales dependen de los lugares donde se desempeñen. El criterio del sindicato, en general, es que no realicen tareas que impliquen responsabilidad, como por ejemplo, manejar máquinas. Se cumplen actividades que implican “trabajar de blanco”, es decir, participar en la producción, para lo que no se necesita una especialización particular. El único requisito es contar con educación primaria completa. Ello lleva a que entre los trabajadores zafrales haya una proporción considerable de mujeres, debido a que *“ellas acceden en menor medida a algunos oficios ya sea en laboratorio u ocupaciones como mecánico, electricista, cañista o soldador”* (Entrevistado de CONAPROLE).

El empleo femenino entre los trabajadores no permanentes (zafrales, pasantes y becarios) en CONAPROLE alcanza 26,9%, mientras que entre el personal efectivo este porcentaje alcanza a 12,6% sobre un total de 1529 trabajadores de ambos sexos. En BONPROLE habría mayor representación de mujeres. Entrevistados mencionaron que debido a que una cláusula del convenio colectivo estipuló que los zafrales (que estaban mercerizados) cobraran lo mismo que el personal contratado directamente por la empresa, se terminó limitando este tipo de contrataciones.

### ***Flexibilidad horaria***

En las empresas más recientemente instaladas (BONPROLE y Ecolat), los nuevos contratos al personal incluyen la cláusula de “full time”, lo cual implica la no existencia de “horas extras”, que por ley se pagan 150% respecto a la hora normal. Además, en las tareas de mantenimiento en particular, se está sujeto a cambios de turno, rotación de horario de trabajo y de día de descanso.

En las entrevistas, este sistema es considerado “lógico” para un tipo de empresa que trabaja las 24 horas.

*“...o sea que hay turnos, la propia producción tiene turnos donde se trabaja incluso los domingos, más allá de si se está en el período de zafra. Sé que hay sectores que tienen que trabajar los domingos, porque hay trabajos que son permanentes.”*

Tanto para adultos, como para jóvenes, las principales desventajas de estas condiciones del empleo están asociadas a la conformación de familia propia y principalmente a la tenencia de hijos. Esto último fue señalado básicamente por las mujeres.

---

<sup>25</sup> Acuerdo firmado en el marco de los Consejos de Salarios entre la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU) y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL), agosto 2005.

La existencia de turnos nocturnos, los horarios de la propia jornada de trabajo –que suelen comenzar muy temprano o terminar muy tarde- y la rotación de horarios conforman la principal desventaja mencionada por las mujeres.

Las mujeres y sobre todo las que viven solas con sus hijos diseñan variadas estrategias para evitar el trabajo nocturno. En casi todas las empresas se pueden cambiar los turnos mediante arreglo entre trabajadores/as, sacrificando, con ello, la posibilidad de mejorar el ingreso.

Los trabajadores hombres, si bien relatan inconvenientes en el trabajo nocturno, prácticamente nunca renuncian a él y muchas veces lo eligen por la compensación económica y por tener resuelto el tema familiar y el cuidado de niños a través de sus parejas.

Para los jóvenes los horarios rotativos parecen ser un grave perjuicio debido a la dificultad para realizar o continuar con los estudios.

### ***Puestos de trabajo y estructura jerárquica***

Las entrevistas a los trabajadores y trabajadoras de las 3 empresas confirmaron existencia de una escasa representación femenina en los cargos de mayor responsabilidad jerárquica. En cambio, son frecuentes en aquellos donde se requiere un mayor nivel educativo y técnico, como en los laboratorios.

En el caso de CONAPROLE, las mujeres tienen una mínima presencia entre los capataces, supervisores o gerentes.

*“Hay un 10% femenino, pero siempre ha habido jefas de planta, en Montevideo, en Rincón del Pino, hay una oficial mecánica en Rincón del Pino. Desde 2002, tenemos una gerente del área de marketing y es la primera gerente de área”.* (Entrevistado de CONAPROLE)

*“Que sea este bajo porcentaje es como una tradición, antes eran mucho menos mujeres, había mucho más accidentes y no querían trabajar ahí. Sí en laboratorio, por ejemplo”. “...Luego hay varias ingenieras químicas en los laboratorios de las plantas. En directorio, sí, nunca hubo mujeres”.* (Entrevistado de CONAPROLE)

*“Ha habido mujeres, hay mujeres supervisoras y encargadas de determinadas áreas, pocas en producción, mayor cantidad en administración y laboratorio. En la actualidad existe una jefa de planta, de producción, pero no tiene trato directo con el personal como por ejemplo, capataz en cada sección.*

*“... capataces mujeres no conozco, creo que no hay, no se qué pasaría, no pasaría nada estoy seguro, pero no te puedo decir en realidad cómo sería la relación, creo que no pasaría absolutamente nada”.*

En ECOLAT no hay gerentes mujeres, sí hay encargadas de sección, y hay algunas jefas. El trabajo administrativo está más repartido entre hombres y mujeres que en el que se da en otras áreas. Sin embargo, hay más mujeres en cargos administrativos de poca relevancia en términos de responsabilidad de la empresa.

En las entrevistas surgió que la contratación de hombres, además de asociarse a los puestos jerárquicos, se relaciona con las tareas de fuerza (expedición, producción), mientras las mujeres se ubican en las áreas técnicas.

*“Cuando contratan cargos de jefatura contratan a hombres, no contratan mujeres. El jefe de comercio exterior es hombre, el jefe de ventas es hombre, los supervisores de ventas son todos hombres, hay reponedoras mujeres pocas, más bien son hombres.”*

Los cambios en el empleo por ingreso de mujeres se relacionan con casos aislados de inserción en actividades tradicionalmente masculinas; las nuevas oportunidades que se abren para tareas manuales tradicionalmente femeninas y algunas que corresponden a los mayores niveles educativos alcanzados por las mujeres (en los laboratorios y en las administraciones). No se aprecian cambios significativos, estimulados por la demanda ni tampoco por el lado de la oferta que mantiene un perfil poco propicio a incursionar en actividades masculinas.

### **III. 2.2. Acceso a la tecnología y a la capacitación**

La expansión de la cadena láctea en el mercado internacional trajo consigo una importante incorporación de tecnología, tanto en su fase primaria como secundaria. En particular, en esta última significó una dinámica introducción de innovaciones en los productos de derivados lácteos, fundamentalmente yogures y otras leches ácidas.

Estas innovaciones requerían procesos de formación. En CONAPROLE, los funcionarios/as entrevistados comentaron que si bien existen mecanismos informales de capacitación, no hay establecidos mecanismos formales o políticas sistemáticas.

*“...si vos trabajabas en una sección y te cambiaban la máquina y la forma de trabajar, si no agarrás como se maneja la nueva planta no vas a poder trabajar ahí entonces de alguna forma el propio operador es el propio interesado en saber cómo se opera este tipo de máquina, que a su vez tomó como base lo que ya sabía, que lo adquirió probablemente cuando ingresó de algún compañero que ya trabajaba ahí siempre. Por eso te digo, la capacitación en CONAPROLE existe pero no es sistematizada, que a vos un compañero te explique cómo se hace lo que vos estás estudiando no es una capacitación sistemática, es la buena voluntad de alguien y tus propias ganas de hacer lo que puedas con los elementos que tenías”*

Sin embargo, otra de las entrevistadas señala que existen cursos semi-formales para los sectores administrativos, técnicos y semitécnicos; cursos de buenas prácticas para todos los funcionarios y cursos especializados en el sector de fábrica. El reclamo de la comisión de Equidad y Género de la empresa ha sido que los cursos se dicten en horario de trabajo, para facilitar la participación de todos los trabajadores, pero en particular de las mujeres que son quienes cargan con las responsabilidades familiares y les resulta más difícil permanecer en la empresa fuera del horario de trabajo.

Pese a la tecnificación, ciertos productos requieren todavía un uso intensivo de fuerza de trabajo. Por ejemplo, es el caso del embolsado del queso con papel celofán.

*“En esa parte la mayoría son compañeras en la parte de celofán supuestamente por la motricidad fina famosa de las compañeras”*

*“En general la tecnología impacta en mejorar la calidad de trabajo, se hace menos esfuerzo, hay lugares que es como te digo, donde justo la tecnología no está porque depende de un trabajo manual donde se hace más esfuerzo”.* (Entrevistado de BONPROLE)

En BONPROLE se capacitó a coordinadores con relación a la gestión del personal en el tema de buenas prácticas vinculadas a las normas de higiene para manipular el queso; cursos sobre limpieza de equipos, seguridad, por ejemplo riesgo eléctrico. Todas las capacitaciones se realizaron en el horario de trabajo y en la planta. Los que se llevaron adelante fuera (por ejemplo, sobre mantenimiento, soldaduras en acero inoxidable), fueron cubiertos por la fábrica como horas extras o arreglando el horario para concurrir en la mañana o la tarde.

Los técnicos en lechería y los electromecánicos se capacitaron en Francia en automatización. Desde 2006, se realizaron capacitaciones grupales, por ejemplo los foguistas, calderistas, manejo de auto elevadores responsable, además de los de manejo de personal, *“que correspondieron a más de 500 horas /persona de capacitación en estos últimos 8, 10 meses”.*

*“Casi 7, 8 capacitaciones en un promedio de alrededor de 1000 dólares o 1500 dólares la capacitación y que ha involucrado a una media de 15 personas “*

*“Se enseña francés desde tres años una capacitación en francés, idioma para 10 o 12 de nosotros, eso viene una profesora todas las semanas, y hay tres grupos formados”.*

### **III. 2.3. La división de tareas en el ámbito laboral**

Entre los principales cambios en el desempeño femenino en la industria puede destacarse su aumento en el total de los puestos de trabajo. Desde el punto de vista de los entrevistados, esto obedece, en parte, a la presión ejercida desde la organización sindical (como se menciona en el caso de las zafrales en CONAPROLE) o a su mayor capacitación en los puestos técnicos (como en el laboratorio). No obstante, se mantienen estereotipos de género que dificultan su inserción en otros sectores como se observa en la información secundaria que brinda la Encuesta Continua de Hogares y se verifica en las entrevistas

Según la información obtenida en las entrevistas, las mujeres se distribuyen en trabajos manuales que requieren motricidad fina o ligereza, por ejemplo doblar el celofán para empaclar los quesos, el parafinado, el laboratorio y en los lugares donde hay trato y gente con cargo. En las tareas pesadas o de coordinación de personal predominan los hombres. Si bien puede interpretarse como una política de las empresas, los entrevistados señalan que este tipo de segregación es casi “natural”.

*“... en quesería se trabaja con moldes que con cuajada pesan 25 kilos, están ahí en el límite de lo permitido, entonces ahí no podés poner mujeres, en el desmoldeo que es un trabajo muy pesado y muy rápido no podés poner mujeres.*

*También hay mujeres... “en los procesos de terminación, empaquetado, trabajo manual donde no hay automatismos. Una excepción es el caso de esta muchacha oficial mecánica de la planta de Rincón del Pino. Después hay muchas en la parte de la administración”.*

*“... en mantenimiento no podés tener mujeres, no se presentan mujeres electricistas, electromecánicas y foguistas, sectores que son netamente masculinos. En el laboratorio todo lo contrario, ahí tenemos un varón que es el jefe y todas mujeres, entonces depende mucho del sector ¿no?”*

*“Hoy en día no creo que haya actitudes distintas, y no pasa por trabajos de fuerza, no cargás bolsas han cambiado las tareas, yo creo que una mujer en CONAPROLE podría realizar a satisfacción cualquier tarea, de la misma manera que la realiza un hombre, de eso estoy seguro”.*

Para los trabajadores hombres, la inclusión de las mujeres en sus lugares de trabajo no es tema de particular atención. Dicen estar habituados a que integren la estructura en todos los escalafones, incluso en los niveles jerárquicos y técnicos. Sin embargo, consideran que existen tareas que no son para mujeres.

*“Nosotros tenemos tres jefas, hace un año, antes siempre eran hombres, técnicos lecheros y un ingeniero agrónomo”.*

*“En el caso mío, yo trabajo con chapa... no es para desmerecerlas, pero...”.*

Esta situación es similar para todas las empresas.

*“No se percibe una estrategia de contratación por sexo. “Por ejemplo el sector comercial son todas mujeres...En la parte financiera... somos todos hombres, pero es una cuestión que se dio” (Entrevistado de BONPROLE)*

Los hombres entrevistados pese a señalar que no se trata de algo común que haya mujeres mecánicas dicen no encontrar problemas con esa situación.

*“Se lleva bien, nosotros tratamos de que sea uno más, entre paréntesis, porque hay diferencia por ahí cuando hablás, sabemos que los varones somos bastante más flojos de lengua y es incómodo en ese sentido, pero nada raro, tampoco es una niña de 15 años, es una mujer.” (Entrevistado de CONAPROLE)*

Para los hombres, las diferencias entre las actividades que realizan hombres y mujeres se han diluido, en parte por el avance tecnológico; en consecuencia, dicen no percibir diferencias cotidianas entre hombres y mujeres.

*“En el día a día de la fábrica no se nota prácticamente nada, cuando más hay diferencia es cuando la fábrica está en montaje, que se le llama, o en mantenimiento, que en lugar de 8 horas, se hacen 12 y que los trabajos son pesados porque tu tienes que andar con caños al hombro, llevando máquinas de acá para allá, bajando y subiendo escaleras, subiendo andamios. Entonces ahí es como que se reflejan un poco más las diferencias, sino en el día a día no hay diferencias, los trabajos son muy concretos”.*

Sin embargo, la percepción del lado de las mujeres es algo distinta. Una de las trabajadoras sostuvo:

*“Primero quedaron medio shockeados, imagínate, pero no, no, bien. Pasa que va en cada uno, también, es como yo te decía hoy. Yo tampoco fui criada en una cunita, tampoco voy a ir de uñas pintadas “ay hola chicos”. Vos estás en un lugar de hombres, por más educados que sean, son hombres y hay ciertos códigos. Entonces vos, no saliéndote mucho de los códigos femeninos digamos, tenés que tener una actitud. Vos no podés meterte y cambiarlos a ellos, vos te tenés que adaptar, como en todo lugar, tenés que adaptarte. Pero yo tengo una personalidad de que está todo bien, no voy a ir de nena... entonces capaz que es eso que me ayuda un poco a relacionarme mejor. Y también estoy acostumbrada a relacionarme con hombres”.*

Las mujeres perciben que es preciso adaptarse a los “códigos masculinos”, como por ejemplo:

*“Que hablan de mujeres. .... Si hay una discusión, entre ellos se pueden decir de todo.”*

*“Estuve 4 años adentro de la UTU de hombres, trabajé en talleres. Yo iba a un lugar donde alquilan máquinas de tornería, todo de metalmecánica, todas esas herramientas. Entonces claro, siempre estuve en ambiente de hombres. El taller de mi padre era de hombres, la gente, la clientela.”*

Según el testimonio es importante hacerse respetar en el sentido de las formas de hablar, evitar los insultos.

*“Te pueden decir cualquier cosa, pero de repente de broma”.*

*“Primero vos llegas y son todos hombres perfectos, a la semana ya son normales. Pero está todo bien”.*

Los testimonios muestran como entra en juego la socialización que hombres y mujeres han tenido sobre las diferencias de género cuando se comparten espacios laborales tradicionalmente masculinos. No obstante, la “necesidad de adaptación” se expresa de manera más explícita entre las mujeres que entre los hombres. En el fondo parece reflejarse que el mundo “normal” es el de los hombres mientras que lo considerado “muy femenino” debería dejarse de lado, como cuando la trabajadora dice: *“Yo tampoco fui criada en una cunita, tampoco voy a ir de uñas pintadas “ay hola chicos”.*

En cuanto a las aptitudes y formación demandada por parte de las empresas, también surgieron diferencias. La contratación de personal en ECOLAT se da través de una agencia a partir de los diferentes perfiles que solicitan la empresa y parece quedar claro que para determinado tipo de trabajo eligen mujeres... y para otros hombres.

En CONAPROLE hay una sola mecánica de 27 años desde hace dos años. Entró por un llamado por la prensa a mecánicas, ella es mecánica industrial, mandó el currículum y la llamaron. Sus tareas consisten concretamente en arreglar máquinas, cañerías, realizar soldaduras, tornería. Relata que en otros llamados a los que se había presentado para mecánico “Tornero”, aunque es “oficial” formada en la Universidad del Trabajo del Uruguay era rechazada. Las respuestas o las razones para el rechazo eran muy directas:

*“no, no, mujeres no queremos” o sino la otra “acá dice hombre, no te diste cuenta”, o sino la otra típica “te dejo mi tarjeta cualquier cosa me llamas” todas esas pavadas que...”*

El tema del rechazo o la discriminación también se daba en la etapa de la formación técnica.

*“No, por eso mismo porque, digo ya que entramos en el tema de la UTU. No es tampoco que me hago la víctima “ay pobrecita ella”, sino el hecho de que en la UTU vos vas, sos un alumno mas, siempre tenés eso de mira esta viene a...” Piensan que es un pasaje, que van a abandonar los estudios, lo cual parece ser real. “Porque mujeres entran una cantidad, o sea mas que nada para automotriz, pero claro, hacen un año y después ya dejan; o hacen un poquito y dejan.”*

#### **III.2.4. Brecha salarial por sexo**

La brecha de género por hora en la industria láctea es 66,3% siendo 77,4% para el total de la industria manufacturera. Esta diferencia se explicaría, principalmente, por el impacto de la segregación laboral sobre las remuneraciones, dado que los hombres ocupan los puestos mejor pagos.

*“Tal vez la mujer está discriminada en cierta forma porque hay tareas que los hombres ganan más dentro de quesería, porque supuestamente hacen más peso y solamente la ocupan hombres, aunque a veces vos si tenés que mover un carro lo tenés que mover sola. Mujeres en línea, que es donde se gana más, no hay; mujeres coordinadoras tampoco; en pre-prensa tampoco hay, y esos son los sueldos más altos”.*

La segregación laboral reponde a la predominancia de estereotipos de género por parte de los empleadores, a lo que se agregan las preferencias mostradas por las mujeres o los resultados de la socialización de género. La existencia de trabajos femeninos y masculinos, debidos a su diferente ubicación jerárquica da lugar a promedios salariales diferentes y menores para las mujeres.

Sin embargo, alguno de los testimonios señala que en otra época las mujeres ganaban menos, aún cumpliendo las mismas tareas que los hombres. En términos generales, los entrevistados concuerdan en señalar que las diferencias salariales, tanto por sexo como en general, se encuentran, mayormente, ligadas a la existencia de mecanismos informales o individuales de negociación.

*“Dentro de una misma categoría había diferencias salariales: a veces el piso salarial era 4.500 de la categoría más baja, para ponerte un ejemplo y un peón común que hacía 10 años que trabajaba ganaba 4.500 y otro peón común ganaba 10.800 y hacía 3 años que trabajaba”.* (Entrevistado de ECOLAT)

#### **III.2. 5. Participación sindical**

El sindicalismo tiene un peso fuerte en el sector, fundamentalmente explicado por la acción de los y las trabajadoras de CONAPROLE que son 60% del total de afiliados a la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL).

En el sindicato de CONAPROLE si bien participan mujeres, la mayoría son hombres. No obstante, en el momento de hacer la investigación en la directiva había por lo menos dos mujeres, “y en general en todas las directivas incluso en la primera del año '84, cuando se pidió la renuncia al sindicato amarillo que había en aquel momento, ya había una mujer”. También es el único caso que cuenta con una Comisión de Equidad y Género<sup>26</sup>.

Los entrevistados reconocieron las diferencias de participación entre hombres y mujeres e identificaron sus condicionantes:

*“Estuve en la dirección del sindicato hace años, cuando los gurises eran chicos y me planteaba grandes problemas en la familia; pero estoy seguro de que si hubiera sido mujer, no lo hubiera podido hacer, yo creo, en lo personal no hubiera podido hacerlo. Yo podía hacerlo porque sabía, de última, mi compañera estaba en casa; estaba con los gurises de alguna manera y eso más allá de que esté bien o que esté mal y que le busques la vuelta para ver cómo lo hacés, existe. Estoy seguro de que si hubiera sido mujer no lo hubiera podido hacer, eso te lo doy asegurado, no de esa manera, capaz que de otra manera. Ya te digo hubo mujeres en la dirección siempre ¿cómo hacen?, no sé, no es fácil para nadie ni para hombres y mujeres. La dirección del sindicato es una picadora de carne, no se sale, hay que hacerlo y si no lo hacés... La relación entre obreros y patrones no es que si yo me porto bien y me quedo y pongo cara amable, el patrón me va a poner cara amable y se va a portar bien. No, si yo me quedo quieto, él avanza y avanza sobre conquistas, avanza sobre derechos, avanza su poder sobre el poder obrero, entonces no te podés quedar quieto. Pero es una picadora de carne. Y eso desde el punto de vista de mujeres que tienen hijos y eso les trae problemas, estoy seguro difícil de resolver, te lleva mucho tiempo, te roba horas”.*

*“A la mujer se le plantean estos problemas porque tenemos una forma de... porque la familia la encaramos, y ojo mirá que en general..., yo por lo menos traté de participar en lo que pude en la crianza de los gurises, pero también sé que si no podía estar, ella estab. Si hubiera sido mujer, no sé lo que hubiera hecho, capaz que no hubiese estado igual. Pero también era diferente, no es lo mismo una mujer que trabaja y participa en el sindicato y eso te plantea ocho horas más”.*

Las entrevistas permiten pensar que aunque se visualiza que las responsabilidades del hogar operan como una restricción al desarrollo laboral de las mujeres, ese tema se sigue identificando como responsabilidad femenina, no como responsabilidad de los hogares, las familias o la sociedad.

Las modalidades de relacionamiento entre empresas y sindicato aparecieron condicionadas por las formas de propiedad, la antigüedad, la época en que surge la agremiación. En las entrevistas, se destacan cambios, en este sentido, que se vinculan a las modificaciones en las formas de gestión de personal debidas a la reestructura y las nuevas tendencias en la organización de la producción y el trabajo.

Por ejemplo, en ECOLAT el cambio en la propiedad y la gestión de la empresa modificó y afectó el relacionamiento entre la dirección de la empresa y el personal y sobre todo con los sindicalistas:

---

<sup>26</sup> Esta comisión existe desde 1997 y en julio de 2007 se conformó una comisión similar a nivel del sector lácteo (en la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea –FTIL).

*“No era ir a golpearle la puerta: “ingeniero ¿tiene un minutito? Sí, a ver, muchachos ¿qué pasó qué problemas tienen?”. No, acá no, acá había que mandar un mail con copia a fulano, mengano, sultana, con los puntos que querías hablar, de qué hora hasta qué hora; quiénes eran los que iban a participar. Era una cosa tan burocrática que está bien, de repente nosotros nuestra cabeza era esa ir a golpearle la puerta al ingeniero y era él solo y de repente éramos cinco del sindicato y a él no le importaba, él hablaba con nosotros y lo resolvíamos, muchas veces las cosas no quedaban escritas y se cumplían igual”.*

*Esto implicó una fuerte adaptación por parte del sindicato, preparar las reuniones, medir los tiempos. Estos cambios hacen que la función que cumple el dirigente sindical o el delegado, se vea como muy importante.*

Por otra parte, en CONAPROLE se menciona que a pesar de las transformaciones importantes que sufrió la empresa en términos de reestructura de las plantas industriales que significaba traslado y reducción de personal se mantuvo un clima de diálogo y negociación.

*“La empresa llevó adelante una política de relaciones laborales muy anticipada y adelantada para el momento, se informó al sindicato en el debido tiempo de los cambios a procesar y siempre se buscaron en conjunto las mejores alternativas para los trabajadores. Se conformó un equipo profesional multidisciplinario, con asistentes sociales y psicólogos para explicarle la situación a la gente. Nunca se consideró al recurso humano como un recurso, ni como un activo más de la empresa, es el factor más importante en la producción.”*

*“CONAPROLE es un caso para estudiar. Cada cierre de planta significó un convenio colectivo con los trabajadores. Es la empresa que tiene más convenios colectivos antes de la legalización de los Consejos de Salarios.”*

La presencia de aspectos vinculados al género en la negociación entre empresas y sindicato, también presenta diferencias, que responden por un lado, a las características de organización de los trabajadores y su inserción en la empresa—antigüedad; años de participación sindical; y por otro, al conocimiento sobre la temática de género y el trabajo por igualdad de condiciones—presencia de comisiones de género, inclusión de la temática en plataformas sindicales, por ejemplo.

En el caso de CONAPROLE, por ser una empresa cooperativa, con mayor tradición sindical en la que tempranamente se formó una comisión de mujeres es en el primer caso que aparece un convenio salarial y de condiciones laborales con una cláusula sobre la igualdad de género. Las otras empresas presentan características diferentes en estos aspectos que se expresan en la poca incorporación de esta temática. Sólo recientemente se conformó una comisión de mujeres en la Federación que agrupa a los trabajadores de todas las empresas lácteas.

En lo que refiere a licencias de maternidad, paternidad, permiso para cuidado de hijos todas las empresas se manejan dentro del marco regulatorio general. No aparecen conquistas adicionales, pero tampoco reivindicaciones.

Los trabajadores de ECOLAT, por ejemplo, manifestaron que si bien existe una cláusula de equidad de género en el convenio colectivo, se decidió formar una comisión bipartita entre la empresa y los trabajadores, pero ello nunca se concretó.

Hoy no tienen expectativas al respecto ya que con el cambio de dueños *“que es casi inaccesible, en realidad es inaccesible porque vive en Venezuela, viene una vez cada tanto y viene algunas veces por el día, un rato en Montevideo y un rato en Nueva Helvecia y después se va...”*. *“El contacto es a través del gerente general”*.

En cuanto a las demandas de género: *“...No recuerdo reivindicaciones específicas. Pero nunca hubo ningún problema, o sea acá es como una sociedad en chiquito... por lo cual sí hubo reclamos por hechos puntuales. Pero no hay reclamos sistematizados.”* (Entrevistado de CONAPROLE)

### **III.2.6. La satisfacción con el empleo**

Las percepciones que se manifiestan en las entrevistas en relación a la tarea que se desempeña están condicionadas por la edad y la empresa en la que se trabaja, más que por el sexo. El 58,2% del total de asalariadas son menores de 40 años, mientras que en los hombres esa proporción es 51,7%. Las mujeres también constituyen una alta proporción de personas mayores de 50 años (Cuadro 7).

**Cuadro 7: Fuerza de trabajo ocupada en la industria láctea por sexo, según tramos de edad, 2006-2007 (Porcentaje)**

<b>Tramos de edad</b>	<b>Hombres (%)</b>	<b>Mujeres (%)</b>	<b>Total (%)</b>
Menor de 30	17.1	7.6	24.7
Entre 30-39	17.1	6.1	23.2
Entre 40-49	19.0	6.5	25.4
Entre 50-59	15.5	6.4	21.9
Más de 60	3.0	1.8	4.8
Total	71.6	28.4	100.0

*Fuente: Elaboración propia en base a datos de la ECH 2006-2007*

Los trabajadores y trabajadoras más jóvenes, que en el caso del estudio pertenecen a BONPROLE y ECOLAT, realizan tareas de baja responsabilidad y las viven como un importante aprendizaje. Para ellos, el trabajo y el ingreso que perciben está muy ligado simbólicamente a la posibilidad de emancipación del hogar de los padres y de crianza de los primeros hijos.

*“Yo hace dos años que estoy. He pasado por todos lados, he hecho de todo. Está bueno porque voy aprendiendo”*.

*“Como me dice mi jefe voy aprendiendo de todo al lado de los que saben. Siempre tengo trabajo y es importante, más ahora que tengo una bebita”*.

Los trabajadores de CONAPROLE por el contrario, son en su mayoría adultos y con un promedio de antigüedad en la empresa mayor a 15 años. Son muy críticos en relación al tipo

de tareas que realizan, las remuneraciones y las condiciones de trabajo en general, analizan su situación en relación a un pasado que consideran era mejor.

En forma general, manifiestan inconsistencia entre la prosperidad del sector y los procesos personales dentro de la empresa. El imaginario que construyen sobre el futuro es negativo, previendo también procesos de deterioro de sus derechos. Existe un antes y un después del comienzo del proceso de reestructura, que perciben como irreversible.

*“Desde el año 86 que hay amenaza de cierre, y hemos pasado trasladándonos para todos lados”.*

*“Siempre estamos con la incertidumbre arriba de la mesa y discutiendo el tema”.*

*“En CONAPROLE, desde el año 96 que empezó con la reestructura, de 16 plantas se ha ido concentrando y hoy son 6, y apuntan a que sean 3”.*

Como consecuencia, los trabajadores adultos muestran una importante disconformidad con las condiciones de empleo, sostenida en lo que perciben como una importante inestabilidad laboral y un proceso de pérdida de derechos en los últimos diez años. Todos los elementos relacionados a logros y bienestar, aún cuando se consideran importantes, pertenecen a un pasado lejano.

*“Yo de a poco pude hacerme la casa. Antes se podía ahorrar. Pero cuando más o menos la tenía me trasladaron”.*

Los jóvenes, sin embargo, presentan mayor satisfacción. Perciben la etapa como de aprendizaje e imaginan el proceso inverso al de los adultos, con un futuro mejor.

Por otra parte, en BONPROLE se describía de manera optimista el proceso que se ha vivido hasta ahora basado en el desarrollo de nuevos productos, diseño de cámaras, flujos y las nuevas exigencias de control o nuevos procesos, o adaptaciones con el objetivo de mantener y mejorar la calidad y evitar los riesgos para el consumidor.

*“... la empresa tiene un plan a largo plazo que va en aumento, y me gusta por eso porque veo que también hay mucho más por hacer, como que hoy estamos acá pero bueno hay más cosas que van a venir y va haber que estar atrás de ellas y que implantarlas, y después hacerles un seguimiento, bueno arrancamos lo hacemos pero después bueno seguirlo y bueno incorporar nuevas cosas y ver si lo que estabas haciendo no seguirlo haciendo porque estaba sino ajustarlo al nuevo proceso. En realidad es como siempre algo muy dinámico y hay que ir ajustándose a eso”.*

Algunas de las mujeres jóvenes relatan su participación en el mundo del trabajo, como una actividad propia, personal –no familiar-, importante en sus vidas –además de necesaria- y, estructurante de su cotidianeidad.

*“Yo he postergado mi vida personal por el trabajo, pero yo he optado por eso, hoy puedo decir que si tengo que hacer un equilibrio no estoy dispuesta, por ahora no, pensé que lo podía hacer cuando quedé embarazada que tá ahí dije hasta acá llegué en la empresa, pero después como que me empezó a comer la, no se si es la ambición, pero me gusta el trabajo...”*

### III.3. Cambios en las relaciones familiares y las actividades al interior de los hogares

#### III.3.1. El reparto del trabajo reproductivo y el acceso a servicios de cuidado

Entre los técnicos y administrativos, las parejas más jóvenes plantean que hay un mayor reparto de tareas al interior del hogar. No obstante, cuando existen hijos, la carga del trabajo recae en las mujeres, salvo que, por razones de fuerza mayor, el hombre tenga que asumir ese rol. A partir de los grupos de discusión realizados pudieron obtenerse las siguientes impresiones:

*“La mujer salió al mercado de trabajo, pero sigue arrastrando muchas cosas. Sigue teniendo los roles que tenía, que se le adjudicaban de forma tradicional: cuidar a los hijos y las responsabilidades que tienen que ver con eso. Entonces eso crea disfuncionalidades porque sobrecarga más a una parte que a la otra”.*

*“Sí, puede ser que se haya repartido un poco más, capaz que antes estaba todo más focalizado en ella y ahora hay que compartir un poco más, porque si no una persona no puede abarcar todo”.*

*“Las tareas son bastante compartidas porque trabajamos los dos en horarios bastante similares. Yo cocinar no cocino, no me gusta y a mi señora le encanta. Yo soy más de hacer los mandados, llevar a los chicos al colegio e irlos a buscar, y ese tipo de cosas”.*

*“Por el trabajo estoy 13 horas fuera de mi casa (trabajo de 9 a 10 horas y tengo 3 horas de viaje). Antes nos organizábamos e íbamos haciendo las cosas entre los dos. Pero ahora, con la beba, él es el que está más rato con ella y pone la ropa a lavar, hace todo”.*

Las personas de edad media y mayores, al ser consultadas sobre este tema, expresaron claramente que la carga del cuidado recayó en las mujeres. La participación masculina era aún más marginal y voluntaria.

*“Hubo muchos años en que mi señora no trabajó, yo dedicaba mucho tiempo a la militancia, era militante sindical y político. Durante ese tiempo, ella se veía recargada con todo, sobre todo con las niñas que eran chicas. Si bien teóricamente compartíamos cosas, evidentemente que no era así porque era ella que se sobrecargaba con un montón de decisiones que tenían que ver con lo cotidiano, de mis hijas. Después fue cambiando la situación, yo hace muchos años que dejé de tener actividad política y sindical y fuimos acomodándonos a una convivencia mucho más compartida”.*

Entre los obreros (trabajadores de planta) entrevistados, la gran mayoría describe familias con una importante división sexual del trabajo, con fuerte protagonismo de sus parejas en el cuidado de los hijos y la gestión familiar. Esta situación es similar entre los jóvenes y los adultos.

*“Yo no me encargo de casi nada de la casa. Sólo los fines de semana. En ese sentido, reconozco que mi mujer es la que ha hecho todo, toda la vida”.*

*“En mi casa soy yo el sustento, pero tengo una ayuda de parte de ella, ella administra”.*

Fue notoria, también, la sobrecarga que genera la atención de los más pequeños, que necesitan una vida estructurada en función de determinados horarios y necesidades de cuidado y que no son flexibles y adaptables a las posibilidades que está generando la vida moderna.

*‘Ha cambiado la distribución de estas tareas por la llegada de la beba. En realidad antes si no cenábamos o merendábamos o dormíamos hasta el otro día no importaba, pero ahora, con la beba, tenemos que tener más horarios, más organizado, más rutinario y en realidad, desde hace un tiempo yo siempre estoy muchas horas en el trabajo, entonces como que no ha cambiado el tiempo libre mío, como que siempre me manejo en esas 12, 13 horas fuera de casa. Antes sí, yo salía al cine, o salíamos alguna noche a tomar algo, teníamos más tiempo para nosotros; entonces claro, esos tiempos que antes teníamos para nosotros ahora los tenemos para la beba. Es un poco crítico este año, porque tampoco yo bajé la carga horaria en mi trabajo. Yo podría trabajar las 8 horas e irme pero no estaría yo en este lugar, donde yo no cumpla el objetivo para la empresa no sé, llamarían a otra persona’.*

El modelo típico de “trabajador ideal” (sin responsabilidades familiares de cuidado) basado en la inserción laboral masculina impone condicionamientos a aquellas mujeres que buscan ser exitosas en su empleo. Es necesario reflexionar sobre las dificultades que impone este modelo para el propio proceso de reproducción biológica y social.

En el caso de las tareas eventuales, como enfermedad de los hijos u otras, también las mujeres aparecen como más flexibles para asumir esa tarea.

*“Si se enferma o si pasa algo, mi señora que no tiene problema en no ir a trabajar un medio día o una cosa así... Y si no están las abuelas siempre. Mi señora trabaja en una empresa que es mas chica y le es mas fácil salir, o a veces porque prefiere estar ella y atenderlos ella”.*

La principal ayuda que reciben las parejas o los hogares monoparentales para el cuidado de los hijos son las abuelas y, a veces, también los abuelos o algún otro familiar. Los y las trabajadoras entrevistadas señalaron lo siguiente:

*“Mi suegra es la que nos cuida a los chicos y colabora en las tareas de la casa, porque los dos trabajamos de 8 a 18 más o menos. El grande va al colegio en la tarde, y en la mañana está en casa con mi suegra”.*

*“Dado que los dos laburamos, la que la cuida todo el día es mi madre, salvo los fines de semana, de lunes a viernes hasta las seis de la tarde está con ella y después a las seis yo la voy a buscar”.*

*“...cuando llega de tarde, hace los deberes con mi sobrina, que lo ayuda, y yo llego a las 5 de la tarde”.*

*“Siempre tuve ayuda de mi mamá, mis hermanas, una señora que estaba en casa y me ayudaba con ellos”. (Mujer sola con hijos)*

A veces se combina cuidado de abuelos con guardería o jardín. Aún en los casos en que estos abuelos trabajen y tengan otras responsabilidades familiares.

*“Porque me gusta que esté con mis padres. Prefiero que no lo críe otro, por lo menos mis padres me criaron a mí y crían a los otros nietos también, porque mi hermana también se los lleva. Están todos juntos ahí y están mejor”.*

*“Mis padres también trabajan pero están en la casa de mañana, están los dos porque mi madre trabaja de tarde, entonces de mañana ellos la cuidan, y de tarde va al jardín”. “Además está mi abuela en un hogar a media cuadra de la casa de mis padres. Así que mi madre después del trabajo va a verla”.*

Luego están los casos donde no tienen a los abuelos cerca y hay que recurrir a la contratación de una persona para el cuidado infantil y a algún otro pariente para atender las eventualidades.

*“Somos los dos del Interior (de Minas, Lavalleja), entonces tanto mis padres, mis suegros, y mis hermanas, están todos en el Interior. A veces, alguna semana les pedimos que vengan por algo puntual, pero en realidad en Montevideo estamos muy solos. Mi tía, que está en Montevideo, algún día la llamo. Si mi esposo no puede salir de trabajar y para que vaya a sustituir a la señora, tal vez una vez por semana la estoy llamando para que vaya”.*

En el conjunto de apreciaciones está claro que el cuidado se ve como una responsabilidad familiar y sumamente identificada con las mujeres. Esto está tan asumido y naturalizado que ni siquiera se reclama por algún tipo de servicio para sustituir el trabajo familiar. Detrás de esa asunción de lo natural del “cuidado” de los descendientes y ascendientes por parte de la propia familia, hay en la práctica una sobrecarga “intergeneracional” que redundante en las mujeres que se desempeñan brindando cuidado como abuelas y como hijas, muchas veces al mismo tiempo.

La oferta de servicios de cuidado infantil es insuficiente para los más chiquitos. La oferta pública es a partir de los 3 años, así que las opciones son el jardín privado y los maternales.

Respecto a la necesidad de servicios de cuidado, como las guarderías en las empresas, hay diversas apreciaciones según las alternativas que posee cada uno. El hecho de tener horarios rotativos y/o turnos donde se ingresa muy temprano o se sale muy tarde inhibe esa posibilidad. Las mujeres entrevistadas fueron las que se manifestaron sobre este tema:

*“Siempre se dice de poner la guardería para los chicos, pero imagínate que si entrás a trabajar 6 y media tienes que sacar a tu hijo a esa hora para venir acá. Yo prefiero que se quede con mi madre”.*

*“Siempre se habló con los compañeros de poner un lugar (tipo una guardería) para que todas las madres que, como yo que tuve los tres meses de licencia maternal y al otro día ya me reintegré y me reintegré con el sistema de los privados con 1 hora menos para amamantar. Pero en realidad yo hacía 7 horas y con 3 horas más de viaje, una hora menos no era nada, entonces muchos conversábamos de ver la posibilidad de poner una guardería. Que la empresa ponga una parte y nosotros la otra y en un lugar cerca, pero no se si en mi caso yo vendría con mi hija hasta acá, cuando se habla se piensa mucha cosa...Pero, capaz que puede ser interesante porque entre empresa y trabajador salen los dos beneficiados”.*

*“Depende del tamaño de las empresas, pero sería bueno que las empresas tuvieran convenios, con algún lugar donde se pudiera dejar a los chicos. Yo por lo menos he tenido la suerte, hablando con compañeros, de tener a mis viejos o a mis suegros que sin problemas la cuidan, pero hay gente que no tiene donde dejarlos y ya a los tres meses los tienen que dejar en una guardería”.*

En el caso de las obreras de planta se evidencia una institucionalización temprana de los niños –incluso anterior al año-, y un importante desarrollo de la autonomía de los mismos desde el nivel primario. En menor medida aparecen los apoyos familiares –cuando existen, fundamentalmente de madres y suegras-<sup>27</sup>.

Entre los hijos de obreros varones no se ponía en evidencia esta temprana institucionalización del cuidado de los niños, pero sí una clara división sexual en dicha tarea (siendo las mujeres las encargadas del cuidado).

### ***La contratación de servicio doméstico***

El servicio doméstico cumple tanto la función de cuidado del hogar como de cuidado infantil. Se recurre a este servicio en casos donde la familia no es una alternativa de cuidado. También en el caso en que se busca reducir la tarea del hogar para tener más tiempo de ocio o para dedicarle más tiempo a los hijos. Pero, es un servicio cuyo costo no lo hace accesible a todas las familias. Nuevamente, planteada la inquietud en los grupos de discusión, fueron las mujeres las que se manifestaron sobre este tema:

*“Si, es ayuda tener una persona porque uno puede hacer otras cosas, puedes salir a hacer los mandados y no tienes que llevarlo a él porque está lloviendo y en invierno. Te sirve te ayuda bastante, puedes estudiar otra cosa también o puedes ir al gimnasio, puedes ir a jugar al fútbol también no sé hacer algo que te guste”.*

*“También el problema es cuánto le pagas, porque hacés cuentas y no te queda mucho para pagarle. Si no, al final, vivís en la explotación. Conseguís a alguien al que le pagás muy poco, hay que ser consciente de esas cosas”.*

*“Sí, cuando mi niña empiece una guardería o algo similar me gustaría tener una persona para las tareas de la casa y que dos veces por semana me cocine y me deje frezados cosas o que me resuelva la cena y llegar y desentenderme de todo. Que lave la ropa y que la cuelgue. Si pudiera tener una persona, una doméstica digamos, que esté 8 horas en casa, lo que pasa es que hoy le estoy pagando a la niñera: va 9 horas, pero está solamente para la niña porque es una persona mayor y entonces tener otra persona más no podemos”.*

*“Pensamos en contratar pero se nos va el sueldo. El sueldo íntegro de uno se va y al final no le sirve a uno trabajar. Si lo pensamos, pero por ahora no es viable, no para cumplir todo el horario, porque te sale mucha plata”.*

*“Yo entro a las 4 de la mañana, mi esposo este mes, a las 6. Tenemos una niñera que va 5.30 cuando mi esposo se va a trabajar y se queda con las nenas”.*

---

<sup>27</sup> Este último aspecto puede deberse, a que un número importante de trabajadoras se han trasladado a localidades cercanas a los lugares de trabajo y, por lo tanto, no residen en la misma localidad que sus familias.

### ***El cuidado de los adultos mayores***

El cuidado de los adultos mayores ha sido aún más feminizado, en la medida que los varones en general, han delegado ese cuidado a las mujeres de la familia. A su vez, el proceso de envejecimiento poblacional ha llevado a una superposición o escalonamiento (según los casos) de demandas de cuidado a lo largo de la vida de las mujeres. A esto se suma que las mujeres se mantienen en la vida laboral hasta su jubilación. Por lo tanto, se encuentran casos, como el antes citado, de una abuela que se hace cargo del cuidado de sus nietos por la mañana, luego va a trabajar y por último visita a su madre.

También en estas situaciones se recurre a la institucionalización del cuidado a través de los hogares de ancianos, que es la modalidad más difundida hasta el momento. Se contrata también servicio de acompañantes para atender los cuidados de enfermos.

#### ***III.3.2. El rol de las empresas en la atención de los cuidados***

A través del sistema de seguridad social los trabajadores del sector privado tienen acceso a la atención de la salud. En el caso de CONAPROLE, existe además una Caja de Auxilio, para complementar los servicios brindados por el sistema (caja privada, CASECO<sup>28</sup>). CASECO paga la sociedad médica del funcionario y de sus hijos menores de 18 años. Tiene beneficios adicionales como el acceso al servicio odontológico, no pago de órdenes y un bajo costo de los tickets para medicamentos.

En ECOLAT también existe una caja de auxilio, que a través de un fondo de ayuda solidario que aportan los trabajadores y la empresa, se usa principalmente para complementar el pago que hace el Instituto de Seguridad Social (BPS) cuando una persona se enferma. El acceso a los beneficios es a través de la afiliación al sistema. También otorga préstamos sin intereses por razones de salud o de estudio. Se organizan actividades para el día del niño, entrega la canasta navideña a los funcionarios y se han realizado convenios con mutualistas para reducir las cuotas de los hijos.

Además, las empresas otorgan beneficios en especie como la entrega de un litro de leche diario a cada funcionario, aumentando la cantidad cuando existen hijos. También, al inicio de las clases entregan una canasta con útiles para los niños.

En ECOLAT, por ejemplo, se ha estudiado la posibilidad de generar estrategias para ayudar a los empleados del Interior del país a enviar a sus hijos a estudiar a Montevideo.

*“...sería muy importante para la gente que trabaja acá tener la oportunidad de que los hijos vayan a estudiar a Montevideo. La mayoría no tiene la posibilidad de mandar a sus hijos o lo hace con un sacrificio importantísimo, por eso siempre se está hablando de ese tipo de ayuda aún no se ha efectivizado, pero podría realizarse a través del fondo de ayuda solidario (FASSEP). Una de las cosas que se plantea es tener una casa alquilada o conseguir un lugar para que los hijos de los empleados o los funcionarios puedan ir a estudiar”.*

---

<sup>28</sup> La caja se crea por razón de que la cooperativa en su ley fundacional establecía que debía repartir entre sus funcionarios el 30% de sus utilidades. En vez de efectuar dicho reparto lo vuelca a CASECO.

No existen servicios de cuidado, como salas maternas o guarderías. Al respecto una entrevistada de CONAPROLE planteaba que durante un tiempo (años 1985, 1986 cuando se reiniciaban las negociaciones a través de Consejos de Salarios luego de la dictadura), se impulsó mucho en el sindicato el tema de las guarderías, pero:

*“después fue como un proceso que hicimos en el gremio. Hay distintas opiniones, en general llegamos a la conclusión que el tema del cuidado es difícil para las mujeres mismo, que somos las que nos encargamos que esté vinculado a la empresa. Porque vos tenés que trasladarte con el niño, entonces lo dejamos porque las mujeres resolvían en el lugar donde vivían, y eso nos pareció una solución mejor. Y no implementarlo a través de la empresa, porque vos tenés que ir con tu hijo y volver con tu hijo, y la mayoría de las veces vivís lejos de donde trabajas, y cargando siempre vos con la mochila a tu lugar de trabajo. Lo discutimos en el sindicato, ...estamos en Uruguay, no es la guardería de ANCAP, que tienen todo gratis y pueden ir a amamantar, no es esa situación. Es mucho desgaste para lograr un objetivo muy difícil de alcanzar cuando la solución no nos parece la mejor. Mirá que hasta estuvimos mirando locales y pensamos mitad CONAPROLE, a ver si le sacamos la mitad y mitad nosotros, pero después nos pareció que era demasiado para lo que podíamos lograr y cual iba a ser el beneficio. Mejor pelear por comedores para los trabajadores, con algún tipo de subvención, mas alcanzable, porque las mujeres nos resolvíamos mejor donde vivíamos”.*

En el caso particular de CONAPROLE, esta situación también se relaciona con los segmentos de edad de los trabajadores que son mayores de 45 años y con el número de mujeres (*“queda claro que los hombres no precisan guardería ni este tipo de servicios”*).

Además, considerando que durante 15 años, no hubo ingresos en CONAPROLE,

*“... los gurises para los que hacíamos la fiesta del niño o reyes, hoy en día tienen 16, 17, 18, 19 años.”*

*“Esos no van a ir al día del niño y tampoco van a ir a la maternidad...Al no ingresar gente, ni mujeres ni hombres, es una empresa que te plantea cambios de todos los aspectos, de envejecimiento, y también la etapa en la que vos tenés hijos es una etapa, y después podrá haber alguien que tenga hijos con 40 años, si, pero ¿cuántos son? Los menos, un porcentaje que no afecta...La fuerza que puede tener la reivindicación para tener determinada cosa, pasa por el número también”.*

Si bien existen, a juicio de un sindicalista entrevistado, avances declarativos, en las intenciones prácticamente no se visualizan logros concretos. En parte, ello se atribuye a la mayoría masculina en ciertas secciones de la empresa, como la usina (el trabajo de planta, propiamente fabril). También responde a que, en general: *“... el tema de los hijos lo resuelven las mujeres y eso siempre es así”*.

En el convenio colectivo del sector, firmado en agosto de 2005, se acordó promover ámbitos de negociación para instrumentar lo dispuesto, por ejemplo, en el Convenio 156 de la OIT que fue ratificado por nuestro país en la Ley 16.063<sup>29</sup>. Dicho convenio establece “la obligación de adoptar políticas para posibilitar que los trabajadores con responsabilidades familiares puedan

---

<sup>29</sup> Acuerdo firmado en el marco de los Consejos de Salarios entre la Cámara de la Industria Láctea del Uruguay (CILU) y la Federación de Trabajadores de la Industria Láctea (FTIL).

desempeñar un empleo sin ser objeto de discriminación ni conflicto (en la medida de lo posible) entre sus responsabilidades familiares y laborales; permitir la libre elección de ocupación, facilitar su acceso a la formación profesional, permitir la integración y permanencia de estos trabajadores a la fuerza laboral y su reintegración luego de un tiempo de ausencia motivada por dichas responsabilidades. Además, establece que la responsabilidad familiar no debe constituir *per se* una causa para terminar la relación de trabajo”.

Durante las entrevistas se interrogó respecto a cómo se estaba trabajando para avanzar en la implementación de este convenio, pero en general, se mostró desconocimiento sobre lo que establece el convenio y, por consiguiente, ningún avance en su instrumentación.

### **III.3.3. El rol del Estado en los servicios de cuidado**

Existe una percepción generalizada de que se ha deteriorado la calidad de los servicios de salud y de enseñanza. En este último terreno, se encuentra la idea de que los servicios de mejor calidad son los privados.

*“...por lo que venimos hablando la mandaremos a un colegio privado, me encantaría mandarla a la escuela pública pero como está hoy no la mandaríamos”.*

*“...en el Interior no tienes tantas opciones, siempre fueron a la escuela pública y liceo público. Luego se quedaban con una persona que contrataba para estar en casa....Sí, si hubiera tenido buenas opciones como hay ahora en Colonia o en Montevideo los hubiera enviado a colegio privado”.*

A su vez, para los más chiquitos la única oferta disponible es la del sector privado.

*“Mis hijas fueron a una guardería que, si bien era una guardería de barrio, estaba bien atendida porque la persona que la llevaba adelante era una persona joven con muchas iniciativas y muchas ganas y lo hacía bien. Pero me imagino que eso no es la norma, quizás no sería lo ideal, quizás lo ideal pienso yo sea que el propio sistema estatal de escuelas, empezar a ingresar a los niños antes a la escuela”*

Se demandan mayores controles por parte del Estado y participación ciudadana en esos controles.

*“...el Estado debería tener un papel de regulador de los lugares donde uno deja a los niños. Vos ves que hay muchos lugares que es una casa que tienen una habitación libre y ya es un jardín de infantes y no estoy seguro de que tengan algún control, y sobre todo cuando tienes que dejar a niños tan chicos nueve horas por día”.*

*“Yo creo que indudablemente el Estado debería habilitar mecanismos de control de la propia gente de los servicios que se brindan”.*

*“Pudimos pagarle un buen jardín de infantes cuando era muy chiquito y después una señora que lo cuidaba. No tengo queja, pero creo que es una etapa en que hay que elegir muy bien los lugares porque los primeros años de vida son fundamentales y estás confiando una masa muy moldeable en costumbres a otra persona. Entonces tienes que tener muy claro a dónde lo vas a llevar. Creo que en general todos no están*

*en la mejor calidad que deberían estar, habría que ajustar pautas claras y todos ceñirse a esas pautas”.*

En términos del funcionamiento del sistema de salud, en particular, el mutualismo, las opiniones coincidieron en la necesidad de una transformación en el tipo de atención que se recibe y la importancia de regular que se cumplan criterios comunes:

*“Con respecto a la salud opino que la calidad es mala, no era tal desde el principio, hace tres años que no piso la misma mutualista pero convivo con el día a día de todas maneras, mi señora sí lo hace, creo que no es bueno, creo que está lejano a la gente, está muy despegada de la gente”.*

*“...‘la salud creo que ha mejorado muchísimo, falta mucho por mejorar y creo que falta concientizar a la gente que la salud no es un negocio. Hay mutualistas que tienen un criterio más economicista y otras que tienen un criterio más asistencia. Entonces, encontrás lugares donde los servicios de acompañante los recibís como derecho después que ya estás pagando hace un año, como mutualistas donde ya ingresás con todos los derechos desde el primer mes. Entonces hay mucha cosa que hay que ajustar”.*

Al Estado se le asigna el rol de proveedor y contralor de los servicios y se menciona la necesidad de contemplar, particularmente, las demandas de la población que no puede pagar por los servicios de cuidado.

*“el Estado tiene que ser un controlador muy fino de todos estos servicios, o sea tienen que existir reglas bien claras de juego y controlarlas y en las que el Estado pueda y deba incidir en el caso de las personas que no puedan tener acceso por motivos económicos ahí el Estado tiene que estar respaldándolos permanentemente. El que pueda pagar que lo pague, incluso el Estado puede brindar esos servicios y el que los pueda pagar que los pague”.*

Las empresas por su parte también deben ser sensibles a las necesidades de sus trabajadores para tenerlos motivados.

*“...creo que las empresas han tomado conciencia de que muchas veces si no tienen a sus empleados contentos y motivados... Como es el caso de mi esposa que trabaja en una empresa que tiene políticas de apoyo a la familia, esa empresa no va a tener problemas con los empleados porque el empleado se siente parte de la empresa y tiene la camiseta de la empresa. Pero también está la empresa en la cual tienes que pedir un día porque tienes un niño enfermo y se te niega con lo cual se va creando todo un clima. Hay una serie de cosas nuevas que han venido de otros países, a veces con esas políticas otras veces no, pero en general que abren un poco la cabeza en esto”.*

### ***III.3. 4. La conciliación entre la vida familiar y laboral***

Las dificultades más notorias para la conciliación se hacen evidentes para las mujeres con la presencia de los hijos.

*“...sería mucho mejor si uno pudiera trabajar menos horas, tener más vacaciones, hacer las cosas normales. Pero a veces el tema de no tener un horario, aparecerme a*

*las 7 a las 8 de la noche, corriendo a hacer mandados a hacer la cena y en la cena era donde nos veíamos”.*

Combinar la vida familiar y laboral se hace más difícil cuando se ocupan cargos de responsabilidad. Ello también puede ir acompañado de sentimientos de culpa, principalmente en las mujeres que son quienes se identifican como responsables del cuidado de sus hijos. Se reclamó la necesidad de que las empresas reconozcan o tengan en cuenta el sacrificio personal que se hace en ciertas etapas de la vida, en particular cuando los niños son pequeños.

*“..es muy difícil, muy difícil, yo tenía licencia este año para tomármela para salir y me hubiera encantado salir con mi esposo y mi hija, pero por el tema laboral no he salido. Yo siempre dije que me gustaría tener dos hijos medio juntos, pero pienso si será el momento, porque si la empresa está en crecimiento no quiero perderme una oportunidad por estar, entonces como que, he dejado de lado mi vida personal sí”.*

*“En realidad yo me he ido adaptando al trabajo y he ido postergando todo, espero algún día no arrepentirme, porque a veces veo a la beba crecer y digo “pah, la pucha, me estoy perdiendo pila de cosas” que hoy las pongo en la balanza y digo “tá, es chiquita” pero que no le vaya a quedar una carencia por haber estado yo..., y no sé si la empresa es consciente de que realmente yo hago todo ese esfuerzo, porque hoy estoy acá pero mañana cambia el gerente, y no somos indispensables entonces a veces me lo planteo, pero bueno sigo así y no he hecho nada por cambiarlo”.*

*“...Hubo etapas... Cuando son chiquitos siempre es complicado, es difícil, pero no me puedo quejar porque siempre tuve a mi familia muy cerca y eso es importantísimo, el tener apoyo de la familia cercana es importante. En la empresa, además, nunca me hicieron problema: esa es una de las grandes ventajas que tenía este empleo. Porque en la otra no era así, ahí te tomabas el tiempo que querías pero después a fin de mes tenías un descuento que llorabas dos meses seguidos. Acá si necesitaba salir nadie me cuestionaba que me fuera un día un rato antes o si tenía que faltar por ejemplo porque había algún problema con los chicos o que de hecho tuve que operar a uno”.*

*“Al principio sí porque, claro, no tenía tanto apuro en volver... De repente, metía 9, 10 horas; de repente, si me tenía que quedar 12 horas me quedaba. Pero después te ponés a valorar: fue demasiado sacrificio y en general no es reconocido; entonces vos decís “¿para qué?” Te cambian las prioridades, entonces vos decís mi vida y las cosas importantes de mi vida son las que están afuera de acá, entonces voy a tratar de estar 8 horas y en lo posible no más, y en ese tiempo sacar el trabajo que se pueda lo mejor que se pueda”.*

Estas percepciones surgieron de las mujeres trabajadoras con responsabilidades de cuidado, no así de los hombres. Es claro que las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral conllevan un sentimiento de sacrificio que se espera que sea valorado por la empresa.

A diferencia del eslabón primario, la jornada laboral en la industria es acotada y con reglas claras de funcionamiento –horario, lugar y condiciones-. Pero la particularidad del trabajo de muchos procesos de 24 horas, conlleva la exigencia, para una gran parte de los puestos de trabajo, de turnos rotativos con horarios excepcionales. Esta situación permea a la vida privada, ya que la falta de rutina complejiza las actividades de la esfera doméstica, afectando

particularmente a las trabajadoras –en un primer nivel a todas, y en particular a las mujeres solas con hijos-<sup>30</sup>.

Las mujeres trabajadoras de planta (todas con horarios rotativos), describen sus rutinas diarias algo más conflictivas que los varones. Declaran que la estructuración del ámbito laboral y el privado, están excesivamente integrados y son codependientes, producto de la fuerte responsabilidad de las mujeres en ambos –en el caso de ser madres que viven solas con sus hijos y también en los hogares nucleares-.

*“... Tomo el ómnibus 5.30... a mi hijo a las 7.15 le mando mensajes a ver si se levantó y me dice que ya se está calentando la leche y está todo bien, me llama antes de irse a la escuela. A las 12.20, cuando llega, me manda mensaje y me dice que está en casa y se calienta la comida, come”.*

*“Cuando llego, me pongo a hacer la comida, ver los deberes, todo eso...”*

Las dificultades de los horarios rotativos o nocturnos son más acuciantes en el caso de las obreras que han conformado hogares monoparentales. En ningún caso vivir solas con sus hijos es vivenciado como un fracaso, sino un logro importante y fuertemente ligado a las posibilidades que les brinda el trabajo. Las mujeres en estas situaciones diseñan variadas estrategias para evitar el trabajo nocturno –en casi todas las empresas se pueden cambiar los turnos mediante arreglo entre trabajadores-, sacrificando también la obtención de mayores ingresos. Pero, a pesar de esas dificultades, valoran mucho la posibilidad de hacerse cargo de sus hogares y sus hijos.

*“Mis hijos tienen 13, 11 y 6... se manejan solos yo siempre les digo que mamá tiene que trabajar. Donde yo vivo es una ciudad tranquila y todo el mundo nos conoce”.*

En el caso de los trabajadores hombres de mayor edad se describe una vida privada afectada en muchos aspectos por los cambios vividos con la reestructura de las empresas (particularmente en el caso de CONAPROLE). Entre los principales relatan: deterioro de la salud –principalmente salud mental-, y desestructura de las familias como consecuencia de sucesivas migraciones internas.

*“Ha habido y hay muchos compañeros con tratamientos psiquiátricos. Era muy bravo...”*

*“Entonces ahí hemos pasado por todo. Situaciones conflictivas, han dado incentivos para jubilaciones, reinserciones en otro lado. ... Y a veces nos movemos con las familias y a veces no, porque los chiquilines se están haciendo escuela no los podemos sacar. Y hay mujeres que no se quieren ir, porque estuvieron haciendo 20 años la casa y no se quieren ir...”*

Por otra parte, en CONAPROLE se menciona que se están considerando temas vinculados a la calidad de vida de los trabajadores como temas de responsabilidad empresarial. Dado que el tema de la responsabilidad empresarial está actualmente más presente en las empresas, se debería trabajar mejor los temas que involucran a la calidad de vida de los trabajadores.

---

<sup>30</sup> Dependiendo de la empresa y la sección, los turnos rotan semanal, quincenal o mensualmente.

*“...en estos momentos la Jefa de Recursos Humanos, es una médica laboral y está realizando toda una tarea en la caja de auxilio, ...ella ha trabajado mucho esos temas, además de la salud laboral de los trabajadores, el tema de la calidad de vida de los trabajadores como una responsabilidad empresarial, y este es un tema que llega a las familias”. (Entrevistado de CONAPROLE)*

#### **Sección IV. Reflexiones de cierre**

Este estudio ha procurado conocer en qué medida la dinámica inserción externa y la importante actividad interna de la producción láctea en Uruguay, se han traducido en cambios en los roles y posiciones de hombres y mujeres en el ámbito laboral y doméstico. La investigación abordó tanto la fase de producción primaria como industrial de la cadena.

Desde fines de los noventa hasta el presente, en el marco de tendencias que combinaron reducción de algunos puestos de trabajo y expansión en otros, el sector lácteo ha abierto mayores oportunidades de empleo para las mujeres. De todos modos, las asalariadas siguen siendo una proporción muy baja respecto al total: representan 16% de la fuerza de trabajo asalariada en la fase primaria y 27% de la industrial.

En el sector primario fue posible detectar una mayor inserción femenina en actividades de producción, en especial en los establecimientos de menor tamaño relativo, de la mano de la incorporación de mayor tecnología y de exigencias más estrictas en términos de higiene y calidad de la producción. Sin embargo, persiste la visión de que tanto entre los productores grandes como pequeños, el rol femenino es de “ayuda” o “asistencia” al titular o director del emprendimiento.

La participación femenina en instancias de coordinación o intercambio con otros productores (como las gremiales o asociaciones) se mantiene circunscripta a actividades vinculadas a la “función social”: integran las comisiones de mujeres o de asuntos sociales para ofrecer servicios a sus hijos, a sus socios y a la comunidad. No obstante, en algunos casos existe un cuestionamiento a este tipo de participación, que se manifestó en la preocupación por revisar el hecho que las mujeres, por no ser titulares del predio, no puedan tener una presencia más activa en la toma de decisiones de la gremial.

Al interior de los hogares, las entrevistas y grupos de discusión permitieron establecer que las mujeres no visualizan la redistribución de tareas domésticas con sus parejas como una necesidad ni un problema a resolver. El conflicto con el desarrollo de su rol tradicional de género no se vincula a la necesidad de transformarlo, sino de mejorar las condiciones para realizarlo: acceder a mejor infraestructura, mejores servicios para atender a su familia y sus hijos. A su vez, las demandas en torno al uso del tiempo, no son específicas de las mujeres: cubren a la familia y tienen que ver con el esfuerzo que implica la producción en el sector. Se manifiesta la presión que significa que las actividades recreativas, sociales y el descanso, estén prácticamente ausentes y que no exista margen para discontinuar la rutina.

En el ámbito primario, pues, la mayor inserción laboral no supuso una redistribución de roles en las tareas cotidianas del hogar. Esto se verificó incluso aunque las mujeres desarrollen actividades asimiladas a la gestión o apoyo en la administración del establecimiento, que no se perciben como “extensión” de las actividades habitualmente desempeñadas para la familia.

La fase industrial promovió y también experimentó un fuerte proceso de cambio tecnológico, que implicó cierre de plantas, re-localización de establecimientos, pérdida de puestos laborales, nuevos aprendizajes y requerimientos de formación.

En el proceso, se abrieron nuevos puestos de trabajo para las mujeres: en las empresas más nuevas, en cargos de jefatura o gerencia; en la más antigua, en sectores más tradicionalmente

femeninos, como laboratorios y administración. En el agregado, la industria mantiene una importante brecha salarial de género, tienden a ocupar empleos zafrales y aunque las mujeres presentan niveles educativos más altos, no acceden a los cargos de mayor responsabilidad.

También en esta fase productiva, las mujeres desempeñan actividades en que se aprecian las llamadas “competencias laborales femeninas” ligadas a las habilidades para las que requiere “motricidad fina” o especial cuidado con la higiene. En este sentido, se mantienen los estereotipos de género; y ello se refuerza no solamente por el tipo de tarea que se desempeña en el lugar de trabajo, sino por lo que transmiten las y los entrevistados.

Existe una actitud protectora o “paternalista” en que se mencionan “actividades no aptas para mujeres” y que es asumido de esa manera por las propias mujeres. Ambos factores derivan en una discriminación “de hecho”, aunque en ningún caso se encontraron testimonios que den cuenta de actitudes u opiniones que explícitamente se orienten a discriminar.

Como resultado, la segregación por género se mantiene tanto en términos de los tipos de ocupaciones (“segregación horizontal”) como de la ubicación femenina en la estructura jerárquica (“segregación vertical”).

En este marco, entre los y las trabajadoras de la industria, se presenta un discurso vinculado a la equidad de género (especialmente, entre sindicalistas) y la familiaridad con temas relativos a la discriminación de género. No obstante, lo que motiva su tratamiento es el objetivo de la “igualdad de derechos” laborales. Al interior de la organización sindical se reconocen las dificultades de participación que enfrentan las mujeres, pero sin ir más allá de la empatía con esa situación de desventaja.

Algunas de las mujeres jóvenes que fueron entrevistadas relatan su participación en el mundo del trabajo como una actividad propia, personal –no familiar-, importante y necesaria en sus vidas y estructurante de su cotidianeidad. A diferencia de lo encontrado en la fase primaria, en estos casos se tendió a identificar la responsabilidad hacia las familias y el hogar como un obstáculo para el desarrollo personal y profesional. Las mujeres se muestran dispuestas a “pelear” por el lugar en el trabajo remunerado. Aún quienes han estado enfrentando solas la crianza de sus hijos y son el único sostén familiar, no se arrepienten: ninguna querría hacerlo diferente; y se sienten fuertes por haber logrado combatir obstáculos. De todos modos, aún cuando se constata que los compromisos familiares operan como limitantes para el desempeño laboral, difícilmente se manifiesta explícitamente el deseo o interés por abandonar o ceder el espacio en ellos.

El modelo impuesto para el éxito laboral es el del “individuo sin responsabilidades familiares” (el modelo masculino), lo que conlleva remordimientos y pérdidas de bienestar para las mujeres.

La demanda más relevante en cuanto al “cuidado” se vinculó con la sobrecarga que genera la articulación entre la vida laboral y la atención de los más pequeños, que necesitan cumplir determinados horarios y necesidades de cuidado y que no son flexibles y adaptables a las posibilidades que ofrece la organización del mundo laboral.

Tanto hombres como mujeres, señalaron la necesidad de un rol más activo de las empresas en este tema y plantearon la importancia de discutir la instalación de salas cuna u otro tipo de servicios para el cuidado de niños. Sólo en un caso se mencionó la posible necesidad de

instalar comedores en las empresas. Del lado empresarial, la esfera del cuidado y las restricciones que ejerce para el desarrollo de la vida laboral no fue recogida en el discurso y permanece invisible para la mayor parte de los directivos y de quienes ocupan los cargos de jerarquía.

Para hombres y mujeres, en ambas fases de la cadena, la familia continúa siendo la verdadera o única responsable de los cuidados: escasamente demandan mayores acciones por parte del Estado. De hecho, para las trabajadoras de la industria, la opción de confiar el cuidado de los niños a las abuelas u otras mujeres de la familia, se valora especialmente. Por lo tanto, el trabajo en el área productiva de algunas mujeres traslada las responsabilidades de cuidado a otras mujeres de la familia, de otras generaciones. Esta realidad parece asumirse como dada e inmodificable: se trata de problemas que debe resolver la familia o el resto de la comunidad.

En síntesis, desde el punto de vista de la dinámica de la producción, la permanencia de mecanismos de discriminación económica, segregación laboral, bajo reconocimiento de los logros educativos para el progreso en la jerarquía laboral y mantenimiento de condiciones de trabajo precarias para una parte importante de la fuerza laboral (incluyendo seguridad laboral, seguridad en la salud y ocupacional) tiene incidencia en la capacidad productiva de la cadena.

Desde la perspectiva del empleo, el aumento de los puestos laborales ocupados por mujeres o el desarrollo de nuevas tareas, no operó como condición suficiente para alterar estructuras desiguales de género al interior de los lugares de trabajo o en los hogares.

A nivel microeconómico, si bien es probable que esto se haya traducido en avances en una mayor autonomía económica, ello no implica necesariamente que se hayan producido cambios radicales en términos del resto de las tareas que cumplen los y las trabajadoras. Pese a que las actividades de cuidado y domésticas han aparecido como “trabajo”, existe poco cuestionamiento real sobre la responsabilidad que cabe a ambos sexos y a las instituciones (públicas y privadas) en su desarrollo.

Esta primera aproximación a la búsqueda de resultados encadenados en los tres niveles de análisis (macro, meso y microeconómico) permite obtener indicios que parecen confirmar que los resultados de las políticas económicas, aún las exitosas en términos de crecimiento y generación de ingresos, pueden continuar reforzando la desigualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, e incluso, afectando el proceso de reproducción social. No obstante, la discusión y visibilización de estos procesos y sus impactos, supone un esfuerzo importante de comunicación y argumentación dirigido no sólo a quienes diseñan y toman decisiones (de política o a nivel empresarial o institucional), sino a las propias personas que los protagonizan, sin percibirlo, en su vida cotidiana, dentro de sus hogares y lugares de trabajo.

## **Referencias bibliográficas**

- Aguilera, Ana (2005): “Estudio sobre las ramas de la Alimentación”. Instituto Cuesta-Duarte, PIT-CNT. Montevideo, Junio.
- Alesina, Lorena (2007): “Guía metodológica para el estudio de cadenas productivas con perspectiva de género”. Red Internacional de Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano. Montevideo, Mayo.
- Azar, Paola (2007): “Uruguay: Contenido de trabajo del comercio exterior por sexo y educación, 2005”. Red Internacional de Género y Comercio, Capítulo Latinoamericano. Montevideo, Setiembre.
- Elson, Diane (1995): *Male Bias in Economic Development*. Manchester: University of Manchester Press.
- DIEA-MGAP (2007): “Anuario Estadístico Agropecuario 2007”. Estadísticas Agropecuarias, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, Montevideo.
- DIEA (2003): “La lechería comercial en Uruguay contribución a su conocimiento”. Estadísticas Agropecuarias, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Montevideo, Junio.
- MGAP (2000): “Censo General Agropecuario 2000”. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Montevideo, Diciembre.
- Vaillant, Marcel (1999): “El complejo productivo lácteo en Uruguay”, Apertura económica y (des)encadenamientos productivos 263, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

Anexo estadístico

**Cuadro A.1**  
**Participación de las empresas en las exportaciones totales**  
**(en porcentaje)**

Empresas	Participación		Variación
	2006	2007	2007
CONAPROLE	65%	56%	13%
ECOLAT	10%	12%	58%
INCLASA	4%	10%	216%
PETRA (BONPROLE)	3%	5%	150%
PILI	5%	5%	28%
CALCAR	3%	3%	48%
CLALDY	4%	3%	-10%
DULEI SA	0%	1%	749%
LACTOSAN	2%	1%	12%
RIO DE LA PLATA	1%	1%	129%
CEREALIN	1%	1%	3%
BANTOL	1%	1%	46%
LOS NIETITOS S.A.	0%	0%	164%
NUTRIRCO	1%	0%	-100%
<b>Subtotal</b>	99%	99%	32%
OTROS	1%	1%	-26%
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>32%</b>

Fuente: en base a datos de URUNET

**Cuadro A.2**  
**Personal ocupado por empresa, desagregado por sexo y número de afiliados.**

Empresa	Sindicato	Cantidad de Trabajadores	Hombres	Mujeres	Interior	Montevideo	Cantidad de afiliados
CONAPROLE	AOEC	1500	1300	200	800	700	1187
CASSECO	ATCASSECO	25	8	17	0	25	18
COLEME	UOEC	60	53	7	60	0	44
BANTOL	ALTRAB	40	31	9	40	0	33
G.POCKA	SOGRAP	60	50	10	50	10	31
LACTOSAN	SILTU	70	48	22	70	0	43
ECOLAT	UITEC	380	300	80	280	100	280
NATURALIA	AON	20	15	5	20	0	15
CONADIS.S.A	STC	28	25	3	0	21	21
PILI S.A	OSEPI	75	70	5	75	0	24
INLACSA	SOILS	70	67	3	70	0	53
BONPROLE	SOEB	120	40	80	120	0	91
MILKY	GROQUE	130	84	14	72	26	98
CESILIM	SUTOL	200	200	0	0	200	80
<b>Total</b>		2778	2291	455	1657	1082	2018

Fuente: Datos aportados por las organizaciones sindicales del sector. (Aguilera, 2005)

## **Anexo sobre fuentes primarias de información**

Para el análisis de la cadena se realizaron las siguientes entrevistas.

### En la fase primaria:

- 5 a presidentes o directivos de Asociaciones de productores de leche de distintos tamaños y regiones
- Entrevistas grupales a productores lecheros (dueños de tambos, alrededor de 10)
- Entrevistas grupales a esposas de productores lecheros (entre 5-10)
- Entrevistas grupales a asalariados rurales (alrededor de 10)

### En la fase secundaria (3 empresas lácteas):

- 6 a sindicalistas de las empresas (un hombre y una mujer por cada una de las 3 empresas donde se realizarían las entrevistas a trabajadores)
- 3 a Gerentes de recursos humanos (una por cada empresa)
- 3 a Gerentes de producción o comercial (una por cada empresa)
- 6 entrevistas a técnicos (2 por empresa, un hombre y una mujer)
- 6 entrevistas a administrativos (2 por empresa, un hombre y una mujer)
- 2 focus groups: uno con obreros y otro con obreras (3-4 hombres por empresa y 3-4 mujeres por empresa)