



La eliminación de las mujeres trabajadoras rurales del empleo en los campos de caña de azúcar: causas y consecuencias¹

Eradication of rural women workforce in sugar cane fields. Causes and consequences

Recibido: 11 de diciembre 2013; aceptado: 13 de febrero de 2014

*Juliana Biondi Guanais*²

Universidade Estadual de Campinas

Resumen

Este artículo analiza las razones por las cuales las trabajadoras rurales han sido excluidas gradualmente de la tarea del corte de caña en la agroindustria cañera brasileña. Aunque históricamente las mujeres han sido cortadoras de caña de azúcar en Brasil, a partir del año 2000, debido al proceso de reestructuración productiva de la agroindustria, parte importante de la fuerza de trabajo femenina perdió su lugar en el sector. Las pocas mujeres que lograron asegurar su empleo en las fábricas fueron trasladadas a otros puestos de trabajo, realizando funciones secundarias (es decir, menos importantes que el corte de la caña), que son las más devaluadas y precarias, y por lo tanto las peor pagadas.

Palabras clave: mujeres cortadoras de caña, agroindustria de caña de azúcar de Brasil, reestructuración productiva, precarización, explotación y discriminación.

Abstract

This study aims to analyze the reasons that rural workers have been gradually excluded from the work of cutting cane in the Brazilian sugarcane agribusiness. As it is known, women have always worked as cane cutters in the plantations of sugar cane in Brazil, but especially from the 2000s onwards, due to a production restructuring process which took place in the agribusiness, an important part of the female workforce lost their jobs in the sector. As discussed below, the few women who managed to keep their employment in the mills were moved to other jobs, for secondary functions (i.e., less important than the cane cutting), which are the most undervalued and precarious, and therefore, the lowest paid by mills.

Keywords: women cane cutters, sugar cane agribusiness in Brazil, productive restructuring, precariousness, exploitation and discrimination.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objetivo principal analizar los motivos que obligaron a las trabajadoras asalariadas rurales a quedar progresivamente excluidas del trabajo de cortar caña en la agroindustria cañera brasileña³. Como se sabe, aunque históricamente las mujeres siempre habían sido cortadoras de caña en los campos de Brasil, a partir del año 2000 el componente femenino de la fuerza laboral del sector sucroalcoholero brasileño fue perdiendo sus puestos de trabajo.

Este artículo se divide en dos partes: en la primera se

hace una breve recapitulación histórica para explicar a los lectores cuándo y cómo se dio la inserción de las mujeres en el trabajo asalariado de los cultivos de caña de azúcar, localizados, sobre todo, en el estado de Sao Paulo (Brasil); en la segunda parte se aborda el proceso de reestructuración productiva por la que pasa el sector sucroalcoholero desde mediados del año 2000 y que tiene, como una de sus consecuencias, la imposición de nuevos criterios para el reclutamiento y la selección de fuerza de trabajo en las plantas brasileñas. En dicho

¹ Traducción: Bruno Aceves H.

² Doctoranda del Programa de Posgrado en Psicología de la Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP-Brasil). Investigadora del Centro de Estudios Rurales (CERES) del Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de UNICAMP, correo electrónico: jupitti6@yahoo.com.br

³ En adelante se evitará el uso de la palabra ingenio por temor a que se considere únicamente como la instalación industrial en la que se fabrica azúcar, que es la acepción más extendida en México. En Brasil, la agroindustria cañera ha estado siempre ligada a la fabricación tanto de azúcar como de alcohol. N. del t.

contexto, como se verá que, no solamente las mujeres, sino también los trabajadores de edad más avanzada, fueron progresivamente excluidos del trabajo de cortar caña porque presentaban índices de productividad más bajos que los demás trabajadores (en su mayoría jóvenes del sexo masculino), considerados por las fábricas⁴ como los más indicados físicamente para aguantar el trabajo y para alcanzar las nuevas y cada vez mayores metas de producción.

El presente análisis es parte de una investigación de doctorado en curso, que a su vez implica el trabajo con un grupo de cortadores de caña ligados a dos fábricas sucroalcoholeras del estado de Sao Paulo. Para que fuera posible analizar las causas de la exclusión (y virtual eliminación) de las mujeres de los puestos de trabajo que históricamente venían ocupando, se llevó a cabo una investigación de campo en los sitios de trabajo (cañaverales) y entrevistas con un grupo de 50 trabajadores rurales cortadores de caña, todos del sexo masculino, de dos plantas específicas, Costa Pinto y Furlan (localizadas en los municipios de Piracicaba y Santa Bárbara del Oeste respectivamente, en el estado de Sao Paulo). Además de los trabajadores, fueron entrevistados tres capataces (fiscales del trabajo, agentes fiscalizadores de las fábricas) y el presidente del Sindicato de Trabajadores Rurales Piracicaba y Región. La investigación está respaldada además con la revisión de literatura especializada, sobre todo la que trata el trabajo asalariado femenino en la agricultura.

UN POCO DE HISTORIA: LA INSERCIÓN DE LAS MUJERES EN EL TRABAJO ASALARIADO DE LOS CULTIVOS DE CAÑA DE AZÚCAR DEL ESTADO DE SAO PAULO, BRASIL

En esta primera parte se hará una breve recapitulación histórica para explicar a los lectores cuándo y cómo se dio la inserción de las mujeres al trabajo asalariado de las plantaciones de caña de azúcar, localizadas, sobre todo, en el estado de Sao Paulo. Con el afán de cumplir las limitaciones de espacio del presente artículo, y al mismo tiempo no alejarnos del objetivo del mismo, op-

⁴ Usinas en el original. Aunque el término “usina” es de uso común en algunos países hispanohablantes para designar, como en portugués, “cualquier establecimiento industrial equipado con maquinaria”, no es de uso corriente en México. En adelante, entonces, se usará el término “fábrica” o “planta”. N. del t.

tamos por desarrollar una recapitulación histórica muy sintética, que —justo por eso— no contemplará todos los aspectos importantes, que por su relevancia requerirían análisis adicionales que nos distanciarían de los propósitos centrales del presente trabajo.

De acuerdo con la investigadora María Aparecida de Moraes Silva (2011b), antes de convertirse en “asalariados puros”, grupos significativos de los hombres y mujeres que trabajaban en las propiedades rurales del estado de Sao Paulo lo hacían bajo un discriminante sistema de trabajo conocido como “colonato”. En resumen, el “colonato” fue un sistema de trabajo adoptado sobre todo en el estado de Sao Paulo por los hacendados cafetaleros durante las últimas décadas del siglo XIX, justo cuando por ley ya no podían contar con la fuerza de trabajo esclava. Debido a la abolición de la esclavitud en 1888, los hacendados se enfrentaron a la necesidad de sustituir a los antiguos esclavos por trabajadores libres y, por tanto, comenzaron a subsidiar y propiciar la llegada de trabajadores libres blancos (sobre todo inmigrantes italianos) para que trabajaran en sus haciendas.

Durante el colonato, los grandes hacendados explotaban el trabajo familiar del grupo doméstico como un todo (padres e hijos en conjunto) a cambio de un bajísimo salario; los “colonos”, como se les conoce a quienes trabajaban bajo este sistema, recibían a cambio el derecho de vivir en la propiedad en que trabajaban y el derecho de cosechar algunos productos de subsistencia en una pequeña parcela “cedida” por los hacendados. No resulta difícil comprender que bajo este sistema de trabajo “la familia era productora y consumidora al mismo tiempo; cuidaba su subsistencia sin comprometer la producción cafetalera, completamente volcada al mercado” (Silva, 2011b: 556).

Desde entonces, las mujeres se vieron obligadas a combinar el trabajo doméstico con el trabajo en los campos de café. Empero, incluso desempeñando tareas en ambos espacios, hasta entonces las mujeres no existían como trabajadoras individualizadas debido a que sus tareas estaban englobadas en el trabajo familiar y controladas directamente por sus maridos. Según Silva (2011b: 557),

La organización del trabajo, la ubicación de los diferentes miembros de la familia en el trabajo, era competencia del hombre. Siendo simultáneamente jefe de familia y jefe de trabajo, su poder alcanzaba a todos los miembros, transformando a mujer e hijos

prácticamente en sus trabajadores [...] Era como si el trabajo familiar disimulara o disfrazara el trabajo realizado por las mujeres y los hijos, pues era el hombre, el jefe de familia, quien hacía el contrato con el propietario de las tierras.

En el colonato —aún siguiendo a Silva (2011b)— la distribución del tiempo de trabajo era distinta a la que hoy ocurre con los asalariados. En aquella época el trabajo *fuera de casa* (en los cultivos) únicamente complementaba o “ayudaba” al trabajo *dentro de casa* (limpieza, alimentación, cuidado de bebés). En otras palabras, el trabajo doméstico ocupaba y consumía a las mujeres los 365 días del año de manera distinta que el trabajo en los campos, por lo cual, su participación dependía de varios factores, tales como la existencia o no de hijos pequeños que necesitaran de sus cuidados, etcétera. Frente a ello, podemos entender que en el colonato el trabajo femenino *fuera de casa* dependía y estaba unido al ciclo vital de la familia de cada mujer.⁵

Entre las décadas de 1950 y 1960, dicha realidad comenzó a alterarse de forma significativa. Durante este periodo, dado el fracaso del antiguo sistema de colonato, causado entre otras razones por el proceso de modernización por el que pasó la agricultura paulista, se inició la expulsión y éxodo de los trabajadores (y las familias) desde las propiedades rurales hacia las ciudades, así como la implementación de cambios significativos en las relaciones de trabajo en el campo. Así, destituidos de su vivienda y del pedazo de tierra por el que lograban subsistir, los trabajadores no tuvieron más alternativa que vender su fuerza de trabajo a cambio de un salario, es decir, asalariarse.⁶ De acuerdo con Silva (2011b: 562), “Es en ese momento cuando surge, en el escenario del mercado de trabajo en el campo, el temporero, el trabajador temporal que reside en las ciudades dormitorio”

En el nuevo contexto marcado por los (bajos) sueldos, el salario de los hombres ya no era suficiente para hacer frente a los nuevos —y altísimos— gastos que las familias comenzaron a enfrentar en las ciudades. Ello terminó obligando no sólo a las mujeres, sino también a los niños, a buscar trabajo en las propiedades rurales

para que el grupo doméstico pudiera alcanzar condiciones mínimas de sobrevivencia. En función de dicho cambio significativo, el trabajo de las mujeres se redefinió una vez que ya no se encontró integrado al contrato laboral de los maridos (o padres); ahora no solamente los hombres, sino también las mujeres y los niños se consideraban trabajadores individualizados, dueños y vendedores cada uno de su propia fuerza de trabajo.⁷ Fue en este periodo, entonces, que “las mujeres comenzaron a emplearse en la cosecha de caña, café, naranja, algodón y almendra. Se registró un crecimiento de alrededor de 30% en el empleo temporal de las mujeres entre 1975 y 1985.” (Silva, 2011b: 562).⁸

Luego del colonato, el asalariamiento fue el sistema de trabajo preponderante en las propiedades agrícolas del estado de Sao Paulo, al cual acudieron innumerables ex colonos de varias regiones de Brasil. Aunque no se trate de un fenómeno exclusivo de los cultivos de caña de azúcar (principalmente del estado de Sao Paulo), es importante aclarar que a partir de la década de 1970, debido a los subsidios del gobierno brasileño para la implementación del Programa Nacional del Alcohol (1975), más conocido como “Pro-Alcohol”, dichos cultivos vivieron un creciente proceso de expansión. Así, para poder aumentar la producción de alcohol exigida por la nueva demanda, este tipo de cultivo agrícola comenzó a requerir un número cada vez mayor de trabajadores rurales, hombres y mujeres, en los cañaverales.

En esa época, los trabajadores y las trabajadoras no sólo realizaban la misma tarea, la cosecha de caña, sino que además trabajaban codo a codo en los campos, sin distinción. La exigencia de productividad que recaía sobre ellos era entonces muchísimo menor a la que se maneja actualmente,⁹ lo que permitía que las mujeres, aunque cortaran menos caña que los hombres, fueran

⁷ La aparición del trabajador individualizado, escribe Silva, “provocó serias transformaciones al interior de la familia. El hombre, al perder su papel de gestor del trabajo, deja de ser el padre-marido-patrón. Paulatinamente se va convirtiendo en el ‘proveedor imperfecto’, incompleto, de la familia, en la medida en que la mujer y los hijos se ven obligados a también ganar un salario[...] Salir de la casa representó profundas alteraciones en la vida de esas mujeres y en la estructura interna de la familia.” (Silva, 2011b, p. 562-563).

⁸ No podemos dejar de resaltar, empero, que el trabajo asalariado fuera de casa no liberó a las mujeres de las tareas domésticas. Si la doble jornada laboral era ya una realidad para ellas en el colonato, ésta se agudizó al momento de asalariarse. Igual que antes, muchas veces en el espacio del hogar las mujeres siguen cargando con todo el trabajo doméstico.

⁹ De acuerdo con Silva (2006), la media (cantidad mínima de toneladas de caña que un trabajador tiene que cortar por día para no ser cesado) aumentó de manera considerable con el paso de los años: mientras en 1980 la media era de cinco a ocho toneladas al día, en 2004 la media pasó a ser de 12 a 15 toneladas diarias.

⁵ Dicha situación se mantiene idéntica hasta hoy como desfavorable esencia del ser mujer, sean trabajadoras urbanas o rurales.

⁶ “Vivir en las ciudades significó para el trabajador la pérdida de la parcela de subsistencia y, [...] paralelamente, el aumento de los gastos de su propia sobrevivencia, tales como el agua, la luz, el gas, los impuestos, la renta, el transporte, etcétera.” (Silva, 2011b: 562).

contratadas y permanecieran en el padrón de empleados de las fábricas.

Las cosas, empero, han cambiado desde entonces hasta hoy. Como se mencionó en la introducción, principalmente desde el año 2000 el sector sucroalcoholero brasileño ha pasado por un proceso de reestructuración productiva que tuvo y tiene todavía como una de sus consecuencias la imposición de nuevos criterios de las plantas sucroalcoholeras para el reclutamiento y selección de su fuerza de trabajo. Es este el contexto en que no solamente las mujeres, sino también los trabajadores de edad avanzada, fueron progresivamente excluidos del trabajo de la zafra por el hecho de alcanzar índices de productividad menores que los demás trabajadores (la mayoría jóvenes del sexo masculino), considerados por las fábricas como los más indicados físicamente para aguantar el trabajo y para alcanzar las nuevas y cada vez más altas metas de producción.

LA REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA DEL SECTOR SUCROALCOHOLERO Y SU RELACIÓN CON LA EXCLUSIÓN DE LAS TRABAJADORAS ASALARIADAS RURALES: INVISIBILIDAD, ESTIGMATIZACIÓN, DISCRIMINACIÓN Y BAJOS SALARIOS

Como planteamos en otro trabajo (Guanais, 2010), a lo largo de su desarrollo en el Brasil, la agroindustria cañera pasó por varios procesos de reestructuración que tocaron, sobre todo, a las plantas y su equipo industrial (Ianni, 1984). Fue a partir de la primera década del 2000 cuando la reestructuración productiva sucroalcoholera superó los límites de la técnica agrícola e industrial y alcanzó también al sector administrativo de las empresas, especialmente en lo referente a la gestión del trabajo.

Centrada particularmente en la introducción de innovaciones técnicas, desde el final del siglo XX la reestructuración buscó preparar a los empresarios para que lograran enfrentar las nuevas reglas de producción y circulación impuestas principalmente por el mercado internacional, que estaban centradas, sobre todo, en el incremento de la productividad y la reducción de los costos de producción. Buscando atender las nuevas exigencias del mercado, las plantas de azúcar y alcohol redefinieron sus estrategias administrativas, es decir, dirigieron sus esfuerzos hacia dos direcciones dentro

de la gestión de sus recursos humanos: por un lado, racionalizaron el uso de recursos introduciendo modificaciones en los procesos de trabajo, valiéndose, sustancialmente, de innovaciones tecnológicas que ahorran de fuerza de trabajo (la mecanización de las actividades agrícolas y la automatización de controles de procesos en general); por otro lado, buscaron formar un contingente de trabajadores fijos, disciplinados y familiarizados con la producción sucroalcoholera.

A lo largo del proceso de reestructuración productiva del sector sucroalcoholero, el cuerpo gerencial de las fábricas intentó hacer que sus cortadores de caña fueran no sólo altamente productivos, sino también disciplinados y centrados en el trabajo. Para ello era necesario que los representantes del sector se valieran de algunas estrategias (que ya eran, y aún son, ampliamente difundidas en el medio urbano e industrial), para buscar la integración de sus trabajadores rurales teniendo como objetivo el aumento de su productividad, factor imprescindible para que las fábricas lograran obtener una acumulación creciente de capital y se ajustaran, así, a las demandas del mercado internacional.

Buscando aumentar continuamente la productividad de sus trabajadores, las fábricas comenzaron a idear formas que los motivaran a cortar una cantidad cada vez mayor de caña. Para eso, era necesario relacionar el salario del trabajador con el volumen de caña cortado por él. Así, el pago por producción, que ya era utilizado por muchas fábricas incluso antes de la década de 1970, se difundió rápidamente como la modalidad de remuneración predominante en el sector sucroalcoholero.

La lógica empresarial del sector, empero, no se limitó a la adopción del pago por producción: además, comenzó a utilizar otras estrategias que, desarrolladas por los propios empresarios, permiten que las fábricas obtengan un control en extremo rígido sobre los cortadores de caña y sobre los resultados de su producción. Un ejemplo de dichas estrategias es la imposición de la “media”,¹⁰ es decir, la imposición de una producción diaria mínima que debe ser alcanzada por los trabajadores si quieren mantenerse en sus puestos de trabajo (cuando no logran alcanzar la media diaria estipulada por la empresa para la cual trabajan, los cortadores de caña son cesados).

¹⁰ Medida en toneladas de caña. Se trata de la cantidad mínima de toneladas de caña que debe cortar diariamente un trabajador y que sirve de referencia para medir la productividad de cada uno. Para más información sobre la media, véanse Silva (1999 y 2006), Alves (2006) y Novaes (2007a).

Con el paso de los años la media experimentó un aumento considerable: mientras en 1980, la media era de cinco a ocho toneladas por día, en 2004 pasó a ser de 12 a 15 toneladas diarias (Silva, 2006). Lógicamente, al aumentar la media, los trabajadores fueron obligados a aumentar la intensidad de su trabajo para mantenerse en la fábrica que los contrataba.

Con la introducción de los nuevos *arreglos* productivos, las fábricas de azúcar y alcohol exigieron mayor productividad y más disciplina a sus trabajadores. Al mismo tiempo, provocaron una segmentación mayor de la fuerza de trabajo, intensificaron la precarización e impusieron una nueva dinámica en la selección de sus empleados. Así, el sector sucroalcoholero comenzó a operar con criterios diferenciados para seleccionar a sus obreros, elaborando perfiles adecuados a funciones determinadas. En palabras de Novaes (2007b:62):

Las fábricas tienen interés en garantizar una alta productividad. Para ello, *es necesario utilizar expedientes para la eliminación de los trabajadores de baja productividad y se requiere formar grupos de trabajadores selectos*. Para entrar en dicho grupo selecto, se necesitan cortar, cuando menos, diez toneladas de caña/día y ser disciplinado, cumplidor de órdenes. Esos trabajadores son muy valorados por las fábricas y los contratistas.¹¹

Para que fuera posible formar al “grupo selecto de trabajadores” las plantas fueron excluyendo no solamente a aquellos trabajadores que no alcanzaban las metas de productividad, sino sobre todo a las *mujeres*.¹² Esta modalidad de selección (y depuración) de fuerza de trabajo, se facilita por el pago por producción, que relaciona la cantidad de caña que corta un trabajador en un día con su salario. Así, como cada trabajador recibe en función de lo que produce, al comparar los sueldos de todos sus empleados, a las empresas les resulta sencillo descubrir cuáles son aquellos que cortan más caña y cuáles son los que cortan menos. Tal selección de productividad

es muy importante para las fábricas, que entonces pueden mantener en su cuadro de empleados únicamente a aquellos cortadores que le interesan (los más productivos) y prescindir de todos aquellos que no alcanzan los índices de productividad deseados.

En este contexto en que la productividad se convierte en el criterio más importante para la selección de la fuerza de trabajo de las fábricas, las mujeres fueron las más perjudicadas. Por ser consideradas menos fuertes y menos resistentes físicamente que los hombres, e incluso incapaces de alcanzar los altos índices de productividad, debía prescindirse de ellas en las fábricas. Para ocupar el lugar de las mujeres y de los demás excluidos, las empresas optaron por los trabajadores jóvenes y por los migrantes,¹³ considerados los más capacitados físicamente para aguantar el trabajo de la zafra y para alcanzar la productividad requerida.

En una investigación realizada entre 2008 y 2010, tuve la oportunidad de entrevistar a algunas mujeres que aún trabajaban como cortadoras de caña para una planta del estado de Sao Paulo. En aquella ocasión, las trabajadoras relataron que sus índices de producción eran muy bajos, sobre todo si se comparaban con los de sus colegas de trabajo. Ello las convertía en las candidatas “naturales” a ser cesadas, pero eso no ocurría porque contaban con el respaldo del sindicato que representaba a los trabajadores rurales asalariados.

Sabiendo que, dados los nuevos criterios de selección de trabajadores, si hubiera sido por las fábricas las mujeres serían totalmente excluidas del trabajo de la zafra, en el intento de asegurar por lo menos un pequeño grupo de fuerza de trabajo femenina, el sindicato exigió a la empresa que, de cada 40 hombres cortadores de caña, mantuviera al menos a 10 mujeres en sus filas. Por más bien intencionada que fuera esta medida, logró garantizar la permanencia de sólo unas cuantas mujeres en el corte de caña mientras la gran mayoría fue cesada.

Aún conservando su puesto en la fábrica, las pocas

¹¹ Las cursivas son de la autora.

¹² La exclusión de las *mujeres* de los puestos y sectores de trabajo que siempre habían ocupado no es una exclusiva del “medio rural”. Según Araújo (2009: 139), “Estudios recientes han demostrado la existencia de una migración forzosa de las mujeres desde grandes empresas formales, en diversos sectores de la economía y particularmente de la industria, hacia actividades informales, pequeñas empresas prestadoras de servicios, trabajo en domicilio o cooperativas de trabajo [...] Tales estudios confirman que en los procesos de depuración o recorte de puestos de trabajo de las grandes empresas, las mujeres han sido paulatinamente separadas ‘de los sectores y ocupaciones que solían ocupar desde siempre’, y ‘de actividades industriales de gran presencia hacia pequeños y medianos establecimientos.’”. Las cursivas son nuestras.

¹³ Existe un extenso debate sobre los motivos de las fábricas para dar preferencia a los trabajadores migrantes. De acuerdo con varios investigadores, como Novaes, dicha preferencia no es casual: “*los trabajadores migrantes son los mejores para ese tipo de trabajo*. Entrevistados, los capataces admiten: el control es más fácil, *la productividad es mayor. Las dificultades de acceso a la tierra y la ausencia de trabajo en su región de origen los dejan más vulnerables, más dependientes de esta oportunidad de empleo, aunque se trate de un trabajo duro. Para contratarlos, las fábricas cuentan con diferentes modalidades de reclutamiento, desde contratistas, que incluso configuran los turnos en las ciudades donde viven los trabajadores, hasta redes de parentesco y vecindad en las que se corre la voz de posibilidades de empleo*”. (Novaes, 2007b: 62). Las cursivas son nuestras.

mujeres cortadoras de caña se quejaban de los bajos salarios, por lo general insuficientes para encarar sus gastos. De acuerdo con María,¹⁴ una de las entrevistadas, por el hecho de ganar por producción y ser una cortadora de caña con bajos índices de producción, su salario mensual terminaba siendo siempre muy bajo. “Hoy [en 2008] no recibo ni 700 reales¹⁵ al mes.” Ana, otra cortadora de caña, abordó otro aspecto interesante:

“El pago por producción favorece más a los jóvenes, ¿verdad?, que están comenzando a trabajar ahora y que tienen el cuerpo nuevo. Y a los hombres también. Esos tienen más fuerza y aguantan más que nosotras, mujer. Para cortar mucha caña es mejor ser fuerte, por eso es que los hombres cortan más.”¹⁶

Según la trabajadora, cuando la actividad de corte se relaciona con el pago por producción se termina favoreciendo a los jóvenes y a los hombres. En opinión de la entrevistada, esto sucede porque son los hombres los mejor preparados físicamente para este tipo de trabajo. Para Ana, las mujeres en su mayoría no poseen tanta fuerza ni resistencia física, y por eso obtienen menores índices de productividad y, consecuentemente, salarios más bajos.

Tanto María como Ana, durante sus entrevistas, mencionaron que no cortaban mucha caña y que sus índices de productividad estaban debajo de los de sus compañeros de trabajo. Ambas eran madres de familia y además de trabajar en los cañaverales, cuidaban de sus hijos y realizaban el trabajo doméstico. Con el doble turno laboral que tenían, era realmente difícil que cortaran una gran cantidad de caña durante su jornada como asalariadas, dado que “yo llegaba ya cansada para cortar caña y no lograba cortar mucha” (Ana). Sobra decir que el salario de ambas era, al final del día y del mes, extremadamente bajo.

¿Qué sucedió con las cortadoras de caña de otras fábricas que no contaban con un sindicato que les asegurara sus puestos de trabajo? ¿Qué ocurrió con quienes, hombres y mujeres, fueron expulsados de su trabajo debido al proceso de reestructuración productiva por la que pasó

el sector sucroalcoholero? Silva (2011a) demostró que las mujeres, cuando no fueron transferidas para trabajar en otros campos agrícolas (de naranja, café, tomate, cebolla, etcétera), poco a poco fueron destinadas a otras actividades o funciones en los mismos cañaverales (como la siembra, y la recolección de colillas¹⁷ y piedras). En palabras de Silva, en los cañaverales

Fue posible identificar incluso la segregación sexual del trabajo, en la medida en que las mujeres fueron siendo expulsadas del corte manual de caña a favor de los jóvenes migrantes, y fueron asumiendo funciones menos valoradas en los cañaverales y también en otros cultivos (de frutas, cebolla, tomate, frijol, maíz), donde predomina la inestabilidad y la rotación incesante de esa fuerza de trabajo. (Silva, 2011a: 40).¹⁸

Hubo casos de ex cortadoras que comenzaron a trabajar como empleadas domésticas, afanadoras y cocineras en las ciudades de las fábricas para las que —antes— trabajaban. Según Silva,

Han sido localizadas ex trabajadoras rurales que cortaban caña y que, debido a la segregación sexual del trabajo por medio de la cual esa actividad quedó reservada sólo a los hombres, sobre todo a los migrantes jóvenes, están trabajando como domésticas en la ciudad de Ribeirao Preto. En el año 2010, más de 400 mujeres, transportadas en siete autobuses, viajaban diariamente de Guariba a Ribeirao Preto donde trabajaban como afanadoras, cocineras, ayudantes de cocina o empleadas domésticas. (Silva, 2011a: 40).

Como se ve, la reconfiguración y el proceso de reestructuración productiva del sector sucroalcoholero trajo en su regazo una “nueva” división sexual basada en las antiguas —y tan conocidas— dicotomías: hombres igual a resistencia y fuerza física; mujeres igual a cuidado, responsabilidad, delicadeza y fragilidad. Ello hizo y hace que los hombres sigan siendo empleados por las fábricas de azúcar y alcohol y las mujeres sean contratadas por contratistas que las conducen de una actividad a otra

¹⁴ En función del compromiso de que ninguna información que pueda facilitar la identificación de los sujetos sea divulgada, los nombres de los entrevistados en este estudio fueron alterados y sustituidos por nombres ficticios, al igual que los nombres de las personas a las que ellos se refieren en las entrevistas.

¹⁵ En otras palabras, el salario mensual de María no alcanzaba siquiera el valor de un salario mínimo.

¹⁶ Las cursivas son nuestras.

¹⁷ Las trabajadoras colilleras son las responsables de recoger los pedazos de caña que quedan en los cañaverales después de la zafra. Sin excepción, pasan toda su jornada laboral agachadas, con la espalda encorvada. Su función es completamente necesaria y benéfica para las fábricas que gracias a ellas evitan desperdicios y pérdidas significativas. [El término bituca, que en sentido estricto quiere decir colilla de cigarro, se utiliza también para designar la actividad de juntar y recoger la pedacera de caña que queda en los campos después del corte. N. del t.]

¹⁸ Las cursivas son nuestras.

según las necesidades cíclicas de los diferentes cultivos agrícolas. Agrupadas en cuadrillas, esas mujeres se consideran trabajadoras temporales que pasan de un trabajo a otro y, así, alimentan el mercado de trabajo rotativo (Silva, 2011a). De ese proceso se desprenden dos consecuencias: “la masculinización y etnificación del corte de caña, y la feminización de otras actividades en los cañaverales y en otros cultivos agrícolas.” (Silva, 2011a: 31).

En su artículo, Silva (2011a) analiza cada función que las mujeres fueron asumiendo a partir de su exclusión de la zafra.¹⁹ Sembrar, levantar *colillas*, quitar tocones²⁰ abrir brechas²¹ y quitar piedras²² son algunas de esas funciones, que por ser consideradas secundarias o menos importantes que el corte, están entre las menos valoradas y peor remuneradas.

Por su propia condición social, sobre las mujeres recaen diversos estereotipos, algunos referentes a la maternidad. De manera general, las mujeres son vistas como más “tolerantes”, “pacientes”, “esmeradas” y “responsables” que los hombres y por ello más adecuadas para determinadas actividades.²³ Así, en los cañaverales las mujeres tienen cabida con las funciones apenas mencionadas (plantar,...) justamente porque más que fuerza o resistencia física, atributos “masculinos”, requieren esmero, cuidado, paciencia y responsabilidad (Silva, 2011a).

A las mujeres les toca recoger piedras (las llaman “mujeres de piedra”) y pedacería de caña (las llaman “mujeres de colilla”), y rebajar los tocones que quedaron

altos o fueron mal cortados por los —hombres— cortadores. De acuerdo con Silva, tanto una actividad como la otra exigen

que las mujeres permanezcan agachadas durante toda la jornada laboral. Son elegidas en razón de los estereotipos discriminatorios que afirman que las mujeres son cuidadosas mientras los hombres son más relajados [...] Al realizar la limpieza de los cañaverales, las mujeres reproducen los estereotipos sexistas “vigentes” en la actividad cañera. Ambas funciones son precarias y poco valoradas. (Silva, 2011a: 33-34).

Dicha división²⁴ de las actividades que forman parte de la cadena productiva de la caña en *trabajo de hombres* y *trabajo de mujeres* termina no sólo reforzando los patrones y estereotipos sexistas de la sociedad, sino también acentuando la segregación sexual del trabajo cotidiano al interior de los cañaverales. Pero... ¿qué más hay detrás de la diferenciación *entre los trabajos de hombres y los trabajos de mujeres*?

Al separar y atribuir a cada sexo actividades y funciones distintas, las fábricas logran remunerar de manera diferenciada a sus trabajadores / trabajadoras. Como sabemos, dicha práctica no es exclusiva del sector sucroalcoholero ya que, de manera general en casi todos los sectores económicos, las mujeres terminan ocupando los cargos menos valorados (y por ello más mal pagados). Dicha desigualdad entre los salarios de hombres y los de mujeres ha sido objeto de investigación de muchos sociólogos. Destacamos aquí el trabajo de María Ignes Paulilo (1987), investigadora que buscó develar las causas de la diferencia de salarios entre hombres y mujeres en el medio rural brasileño.

Al analizar la realidad de diversas familias de varias regiones rurales del Brasil,²⁵ Paulilo (1987) llama la atención sobre la valoración del hombre en el medio rural como un todo. De acuerdo con la autora, independientemente de las regiones investigadas,²⁶ lo que se conoce

¹⁹ No se puede pasar por alto que la *feminización de dichas actividades no existía antes de la organización del trabajo en el campo, sino que fue construida con el pasar del tiempo*. En el caso específico de la fábrica Costa Pinto, por ejemplo, son los hombres, y no las mujeres, los responsables de los turnos de “servicios generales”, actividades secundarias y menos valoradas.

²⁰ Según Silva (2011a), las trabajadoras de tocones rehacen el trabajo realizado por los hombres durante el corte de caña. Ellas rebajan los tocones de caña que quedaron altos o mal cortados.

²¹ “Abrir brecha significa cortar caminos de caña en los desniveles (por ejemplo en la cresta de los surcos de riego) antes de la utilización de la maquinaria, pues ésta sólo trabaja en tierra plana.” (Silva, 2011a: 43).

²² Las *mujeres de piedra* son contratadas para retirar las piedras al interior de los cañaverales antes de iniciar el corte mecanizado. Esta actividad es muy riesgosa porque muchos animales ponzoñosos, como alacranes y serpientes, se esconden bajo las piedras y pueden herir a quien se acerque.

²³ A este respecto Silva escribe: “Las mujeres son elegidas, según ellas, porque son más cuidadosas para tomar las *colillas* dejadas por los cortadores de caña. Ellas afirman que ese trabajo tiene que ser hecho por mujeres justamente porque algunos hombres acostumbran dejar todo regado. Entonces las ‘mujeres de colilla’ juntan el reguero [...] Esta distinción alimenta la justificación del uso del trabajo femenino y masculino. *La fuerza física del hombre en el uso del machete y el cuidado femenino en la organización y recolecta de la pedacería son las justificaciones para la división del trabajo entre los sexos.*” (Silva, 2011a: 35-36). Las cursivas son nuestras.

²⁴ “Tales diferencias [biológicas] no propician la división sexual del trabajo [...] Lo que hay, se reitera, es una determinación social que transforma las diferencias biológicas en causantes de esta división. Por lo tanto, de cara a las percepciones, presenciamos una naturalización o introyección de las diferentes tareas ejercidas por hombres y mujeres.” (Silva, 1999: 183-184).

²⁵ Paulilo (1987) analizó el sertón y el brejo paraibano (regiones donde predominan la ganadería y los cultivos de algodón y caña); algunas ciudades del interior del estado de Sao Paulo (donde predominan las haciendas cafetaleras) y la región sur de Santa Catarina (donde predomina la producción de tabaco).

²⁶ “Regiones distintas, culturas diferentes. Como un rasgo común, la distinción entre trabajo ‘leve’ y ‘pesado’. El primero, atribución de mujeres y niños;

como trabajo “pesado” siempre es atribuido a los hombres, mientras las mujeres y los niños desempeñan el llamado trabajo “liviano”, “leve”, el cual, justamente por ser considerado “leve”, es extremadamente mal remunerado: “*Trabajo leve, femenino, es sembrar, arrancar la mata pequeña y fertilizar. Para eso, las mujeres ganan la mitad, o menos, del jornal de un hombre, aunque trabajen el mismo número de horas [...] Ningún hombre es contratado para hacer trabajo considerado femenino*” (Paulilo, 1987:86).²⁷

En su análisis la autora destaca que los propietarios de tierras de todas las regiones analizadas se valen de dicha división sexual del trabajo para aumentar aún más los niveles de explotación sobre las mujeres. Para aquellas actividades en las cuales la fuerza física no implica mayor rendimiento (como abonar o sembrar), evitan la presencia masculina para caracterizarlas mejor como (y pagarlas como) tareas “leves”. A pesar de la sutileza empleada en la explotación de fuerza de trabajo femenina, resulta perfectamente nítido que hay casos en que las mujeres, a pesar de realizar las mismas tareas que los hombres, ganan menos. Así, es la idea de trabajo “leve” lo que explica el bajo salario pagado por los propietarios a las trabajadoras²⁸ (Paulillo, 1987). Resulta claro que *lo que determina el valor del jornal es, en última instancia, el sexo de quien lo recibe.*

Trabajo “leve” y “pesado” son, por lo tanto, categorías que varían según el sexo del trabajador y según las condiciones de la explotación de la tierra en las diversas regiones agrícolas. Constante, inmutable, es la convicción de que el trabajo femenino es más barato. Tal constatación es frecuente en la literatura sociológica sobre la fuerza de trabajo femenina en las ciudades: *las profesiones consideradas femeninas tienen una remuneración siempre inferior a la de aquellas consideradas masculinas.* Incluso en profesiones iguales y cargos iguales, cada sexo tiene remuneraciones distintas (Paulilo, 1987: 68).²⁹

el segundo, asunto masculino.” (Paulilo, 1987: 66).

²⁷ Las cursivas son nuestras.

²⁸ De acuerdo con Paulilo (1987), cuando los contratistas fueron interrogados sobre los motivos de la distinción entre el empleo de las mujeres y los hombres respondieron que eso se da debido a que el sustento familiar es asunto del marido porque la mujer no necesita trabajar todo el año. Se emplean mujeres sólo “para ayudar en casa”, para que ganen “un dinerillo de más” que solamente complementará el presupuesto familiar. Por el hecho de no hacer servicios pesados (como levantar cercas o cuidar el ganado) reciben solamente 75% del salario diario masculino.

²⁹ El discurso de una entrevistada deja muy clara esa idea: “La mujer gana menos porque es mujer, ¿no? El trabajo de ella no es como el de los hombres [...] El hombre agarra un machete, corta la mata, abre una zanja, abre cuneta,

CONCLUSIONES

Finalmente, ¿por qué se paga menos por la realización de trabajos “leves”, es decir, por los trabajos realizados por mujeres y niños? De acuerdo con Paulilo, la respuesta no debe buscarse en las realidades específicas de las regiones estudiadas, porque es el resultado de la valoración social del hombre (rural o urbano) como “jefe de familia” y como responsable por la producción de sus “dependientes”. Así, el trabajo de estos últimos permanece en segundo plano, y le corresponde una remuneración que apenas “ayuda” en la composición del presupuesto familiar. “La conclusión, por lo tanto, es clara: el trabajo es ‘leve’ (y la remuneración es baja) no por sus características propias, sino más bien por la posición que sus realizadores ocupan en la jerarquía familiar.” (Paulilo, 1987: 70).

Para finalizar el presente artículo y retomando el razonamiento anterior, en el caso específico de las pocas mujeres que conservan un empleo en las fábricas de azúcar del estado de Sao Paulo porque fueron transferidas a funciones secundarias, está visto que se encuentran sufriendo un proceso de creciente “invisibilización” al interior de los cañaverales, y recibiendo cada vez salarios menores. La mayoría de ellas, entonces, se ha visto obligada a buscar otras formas de remuneración y empleo que las ayude a complementar el ínfimo salario que reciben en las fábricas.

Así, la jornada de trabajo de esas mujeres se ha visto engrosada por otros dos periodos de labor adicionales: en uno llevan a cabo otro tipo de actividad remunerada “fuera de casa y fuera de la fábrica” (por ejemplo como afanadoras en una casa de la ciudad en la que viven); y en otro realizan los servicios domésticos en sus propias casas. El resultado de esta fórmula es evidente: para poder sobrevivir, las mujeres son obligadas a trabajar cada vez más. Como consecuencia de esta triple jornada de trabajo, encima, frecuentemente se encuentran enfermas tanto física como psicológicamente, arrastrando secuelas muchas veces irreversibles.

trae agua [...] y la mujer no va a hacer eso. La mujer planta, siembra la semilla, la mujer limpia, pero no puede hacer trabajo más pesado, eso lo hace siempre el hombre. Y eso quiere decir que el hombre siempre gana más.” (Paulilo, 1987: 64). Las cursivas son mías.

REFERENCIAS

- Alves, F. (2006). Por que morrem os cortadores de cana?, *Saúde e Sociedade*, 15 (3), 90-98.
- Araújo, Â. (2009). Informalidade e relações de gênero. En I. Georges, M. Leite, (Eds.), *Novas configurações do trabalho e economia solidária*: São Paulo: Anablume, FAPESP.
- Guanais, J. (2010). *No eito da cana, a quadra é fechada: estratégias de dominação e resistência entre patrões e cortadores de cana em Cosmópolis - SP*. Tesis de maestria. Universidade Estadual de Campinas - Unicamp. Recuperado de www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000779920&opt=4, consultado el 19 de agosto de 2013.
- Ianni, O. (1984). *Origens agrárias do estado brasileiro*. São Paulo: Brasiliense.
- Novaes, José Roberto Pereira, (2007a), Dores e febres nos canaviais paulistas, en, *Revista Estudos Avançados*, vol.21(59), 167-177.
- _____ (2007b). Heróis anônimos. *Democracia viva*, 1 (36), 58-67.
- Paulilo, M. (1987). O peso do trabalho leve. *Ciência Hoje*, 5 (28), 64-70.
- Silva, M. (1999). *Errantes do fim do século*. São Paulo: UNESP.
- _____ (2006). A morte ronda os canaviais paulistas. *Revista da Associação Brasileira de Reforma Agrária*, 33 (2), 111-114.
- _____ (2011a). O trabalho oculto nos canaviais paulistas. *Perspectivas*, 39 (1), 11-46.
- _____ (2011b). De colona à boia-fria. M. Priore, (Ed.), *História das mulheres no Brasil*. São Paulo: Contexto.