

# Participación laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo en la agroindustria cítrica tucumana, Argentina<sup>1</sup>

---

*Vanesa Vázquez Laba*

*“Proponer que, para ser libres,  
las mujeres tienen primero que ser como los hombres  
es como sugerir que podría ponerse fin a la explotación de clase  
a base de permitir que los trabajadores se convirtieran  
en capitalistas”*

Verena Stolcke, 1982

## 1. Introducción

Desde los “*Women´s Studies*” hasta la actual producción académica feminista se viene desarrollando un amplio repertorio de investigaciones empíricas en torno a los interrogantes sobre las raíces y los distintos formatos de subordinación de las mujeres en las sociedades capitalistas contemporáneas.

Dentro de los Estudios del Trabajo, la incorporación de la perspectiva de las diferencias de género al análisis de recientes fenómenos tales como, la reestructuración económica, la flexibilización laboral y la globalización de los mercados laborales, entre otros, evidenció y caracteri-

**Recibido: 24-10-08 - Aceptado: 02-03-09**

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Dirección: Pte. J. E. Uriburu 950 Piso 6 (1114) C.A.B.A. - Teléfono laboral: 54-11-4508-3815 - Teléfono particular: 54-11-4637-7824 - Email: [vanesavazquez.laba@gmail.com](mailto:vanesavazquez.laba@gmail.com)

1 El presente artículo recoge algunos hallazgos presentados en mi Tesis Doctoral titulada: “Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del noroeste argentino” (2007).

zó el papel que vienen jugando las mujeres en las actividades productivas remuneradas, introduciendo nuevas dimensiones de análisis, como por ejemplo, la segmentación ocupacional por sexo, la subvaloración del trabajo femenino y las múltiples formas de precarización del empleo de las mujeres.

Otras investigaciones complejizaron el debate poniendo en duda un supuesto sobre la construcción de cierta autonomía femenina con la sola participación en el mundo del trabajo productivo remunerado, evidenciando, por el contrario, la permanencia de la subordinación a partir de una doble o triple jornada laboral (Rodríguez Enríquez, 2007).

Esto nos ha llevado a indagar no sólo sobre las condiciones objetivas de participación laboral femenina (situación de empleo, contractual y salarial, entre otras) sino, puntualmente, sobre las diferentes características que adquiere la división sexual del trabajo en el marco de la reestructuración productiva y organizacional de las empresas. Este planteo conlleva a observar y analizar la relación presente entre las nuevas reglas que condicionan las relaciones laborales, el proceso de institucionalización de las diferencias de género y la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo (De la O. y Guadarrama, 2006).

En este sentido, es importante advertir que la sola existencia de diferentes esferas de actividad y de papeles sexuales no implica necesariamente subordinación, depende esto, fundamentalmente, del sistema social en el que se producen y qué valores se les atribuye. Este planteo sugiere, además, observar que si los papeles diferenciados cumplen funciones complementarias en beneficio de la colectividad o si son instrumento de la perpetuación de desigualdades sociales. Si la subordinación es sólo atribuida a la mera exclusión de las mujeres de la esfera productiva, entonces, únicamente se buscará la igualdad dependiendo de la sola incorporación de ellas al ámbito productivo. Sin embargo, en el mismo espacio productivo-laboral se evidencian situaciones ancladas en la cultura masculina hegemónica que vuelve a subordinarlas, poniendo en cuestionamiento el discurso emancipador.

Para dar cuenta de ello, se propuso en el análisis una definición “posicional” del concepto *género*, en la que se identifica a la mujer “no sólo por un conjunto particular de atributos sino por una *posición particular*, las características internas de la persona así identificada no son denotadas tanto como el contexto externo en que se la sitúa” (Alcoff, 1989:14) [cursivas mías]. Esta definición hace que la identidad de las y los sujetos sea relativa a un contexto siempre cambiante, a una situación que incluye una red variada de elementos involucrados a otros, como pueden ser las condiciones materiales objetivas, las instituciones sociales, las ideologías culturales y políticas, entre otras.

Partiendo del citado esquema conceptual, el presente artículo pretende evidenciar la siguiente tensión: a pesar de que las mujeres son re-

clutadas para trabajar como asalariadas en tareas y ocupaciones exclusivamente femeninas, se sigue produciendo un vínculo social entre los géneros en el cual ellas vuelven a ocupar el lugar de la dependencia y de la subordinación. Por tanto, los ejes de investigación se centraron en develar cómo las estructuras laborales no son neutras al género, por el contrario, se encuentran totalmente montadas sobre relaciones originales de dominación tales como las de género, raza, clase, entre otras.

Para dar cuenta de ello, se llevó a cabo un estudio de caso seleccionando la actividad agroindustrial cítrica, ubicada en la provincia de Tucumán, Argentina, ya que evidencia un importante incremento del empleo femenino en diferentes tareas vinculadas con la selección, el acondicionamiento y el control de calidad de la fruta fresca y para exportación.

Asimismo, se llevó a cabo una estrategia de triangulación de metodologías cuantitativas y cualitativas: por un lado, se analizaron variables socio-demográficas y ocupacionales de la encuesta a trabajadores/as cítricos (1998); por otro, se efectuaron reiterados trabajos de campo en diferentes zonas de la provincia durante 5 años consecutivos, y en donde se aplicaron diferentes técnicas de captación de información tales como, entrevistas en profundidad, notas de campo, observaciones participantes y relatos orales.

Se fundamenta lo planteado en el artículo a partir del siguiente esquema: en la sección 2 se presenta un estado de la cuestión sobre la situación laboral de las mujeres en los estudios sociales; en la sección 3 se plantea la situación concreta de las mujeres vinculadas a la citricultura tucumana; en la sección 4 se postulan las representaciones sociales y prácticas diferenciadas por género dentro de la organización laboral de cosecha de limón; y en la sección final se reflexiona sobre las aparentemente nuevas formas de subordinación laboral femenina en el mundo del trabajo contemporáneo.

## **2. Situación del mercado laboral desde la perspectiva de género**

Analizar la participación laboral femenina sin preguntarse sobre las condicionalidades materiales y simbólicas que se generan a través de mecanismos basados en los estereotipos de género, es opacar posibles líneas de estudios que llevarían a una mayor y mejor comprensión sobre el fenómeno de la subordinación social de las mujeres.

Dos grandes teorías han basado sus preocupaciones en conceptualizar la estructura contemporánea ocupacional femenina. En primer lugar, surge con énfasis el papel que cumplen los determinantes socioculturales en la conformación de la fuerza de trabajo potencialmente subordinada, en este sentido, se ha planteado que la ubicación de las mujeres en ocupaciones mal remuneradas y en peores condiciones laborales y de

calificación, deviene de su particular forma de inserción familiar y social en una estructura en la que predominan las relaciones patriarcales. En segundo lugar, se encuentran las teorías de “segmentación” de los mercados laborales que le atribuyen un papel predominante a la *demandada* -diferenciable por sexo, edad, raza, entre otros-, en la conformación misma de la fuerza de trabajo, y que determinaría estos segmentos entre los/as trabajadores/as. En este sentido, la historia de la constitución de la fuerza de trabajo femenina ha tenido que ver más con un proceso de subordinación de la oferta a la demanda que con un ajuste armónico entre ambas (Cortés, s/f).

Recientemente algunas investigaciones evidencian que en la Argentina, luego de los años '70, se incrementó de forma notable la participación económica de las mujeres generando un proceso denominado “feminización laboral” (Salvia y Tuñón, 2006; Torrado, 2003; Panaia, 2000; Wainerman, 2000). Esta tendencia ha tenido dos interpretaciones diferentes: como resultado de un proceso de igualación entre los géneros en distintas áreas y de una mayor educación formal de las mujeres de las nuevas generaciones junto a la consolidación de ciertos valores de la modernidad (Salvia y Tuñón, 2006); o, como necesidad económica de compensar el deterioro de los ingresos en los hogares y mantener el consumo familiar a partir de la caída de los ingresos de amplios sectores de la población y del incremento de la desocupación masculina (Wainerman, 2000; Panaia, 2000).

Asimismo, otros estudios demostraron que en los '90 la estructura de empleo se caracterizó por la heterogeneidad de la fuerza de trabajo -principalmente en lo que respecta a los perfiles ocupacionales de las/os asalariadas/os-, y como consecuencia de los diferentes factores que inciden en la demanda de mano de obra (Salvia y Tuñón, 2006). En este período se incrementó la tasa de actividad femenina<sup>2</sup> pero acompañada por rasgos de precariedad, inestabilidad y segregación ocupacional (Panaia, 2000).

Ciertos estudios latinoamericanos que se basan en el análisis de la segmentación laboral (Lara Flores, 1998; Bendini, 1998; Chavira-Prado, 1992), han evidenciado las desigualdades materiales y simbólicas que sufren las mujeres que participan en mercados segregados por género y raza. Diferencias que se plasman en la distribución de los puestos que ocupan, en los salarios que ganan y en la durabilidad del empleo, como así también, en su valoración social.

En sintonía con estos planteamientos, y queriendo avanzar más allá de lo expuesto se ha incorporado una perspectiva de análisis que

---

2 La tasa de actividad femenina ha sido uno de los rasgos más sobresalientes de la situación de las mujeres en este período. En la Argentina, la tasa de participación femenina se elevó al 43% comenzando la década y llegó al 50% en los primeros años de la década siguiente (Rodríguez Enríquez, 2007).

considera que las relaciones laborales y los procesos organizativos no son neutros e incorpóreos, por el contrario, se asientan sobre la base de las diferencias de género (Acker, 2000). La existencia de un predominio de la representación del cuerpo del hombre y de la masculinidad en los procesos organizativos laborales margina a las mujeres produciéndoles consecuencias materiales y simbólicas.

Este esquema teórico se ha pensado para el caso de la participación femenina en la actividad citrícola tucumana.

### **3. Para algunos puestos sí, para otros no: participación laboral segregada por género en la agroindustria citrícola.**

La citricultura formó parte de la producción doméstica de la provincia de Tucumán desde los tiempos de la colonia. A comienzos de 1920 -aunque el auge fue a partir de los años '40-, emergen las primeras plantaciones de limón como pequeñas producciones de quintas familiares de inmigrantes españoles e italianos que producían sólo para el mercado interno.

Hacia finales de los '60, y en simultáneo con el desate de la crisis azucarera que generó graves problemas de empleo con el cierre de los ingenios (Giarracca, 1995), el Estado comenzó a promover, con planes promocionales y créditos oficiales a tasas preferenciales, el desarrollo de actividades industriales en la provincia<sup>3</sup>, y al mismo tiempo motivar la creación de otras producciones agroindustriales, como fue el caso de la citricultura (Aparicio, 2003). El crecimiento de la actividad en los últimos 20 años hizo que la provincia pase a ser el principal industrializador de limón a nivel mundial, y que el limón se convirtiera en el producto de exportación más importante (Alfaro, 2000).<sup>4</sup>

En este nuevo escenario de crecimiento y exportación de la agroindustria limonera, se vienen originando modificaciones en el proceso productivo, en la organización laboral y en las cualificaciones de los/as trabajadores/as. La creación y promoción de un nuevo eslabón productivo -el empaque o "*packing*"-, ha significado nuevos puestos de trabajo que demandan mano de obra con mayor calificación. En la etapa primaria se incorporaron nuevas modalidades de cosechar el limón, lo que llevó a demandar diferentes calificaciones de los trabajadores e incorporar la mano de obra femenina.

3 Lo que se denominó "Operativo Tucumán".

4 La actividad experimentó un fuerte dinamismo que se hizo evidente por el acelerado ritmo del aumento de la superficie plantada, el crecimiento de los rendimientos obtenidos y el incremento sostenido de los volúmenes producidos y exportados (cerca del millón de toneladas para el año 1999). Dichos volúmenes se destinaban tanto al procesamiento industrial (elaboración de jugos, aceites esenciales y cáscara deshidratada), como al consumo en fresco (para mercado interno y/o exportación).

Este proceso de reestructuración y modernización de la citricultura suscitó una importante participación laboral femenina en la condición de “asalariadas”, es decir, como trabajadoras individuales. Esta situación modifica sustancialmente la histórica invisibilidad laboral que han sufrido las trabajadoras, definidas siempre como “ayudas familiares”.<sup>5</sup> Hoy en día, las mujeres son empleadas como  *cosecheras*<sup>6</sup> en las fincas y/o como *seleccionadoras*<sup>7</sup> en los empaques, para llevar a cabo preferentemente las tareas de selección, acondicionamiento y control de calidad del limón en fresco de exportación<sup>8</sup>: “*en la finca que yo trabajaba había muchas mujeres, ellas cortaban con tijera el limón...*” (Entrevista a cosechero de limón, 2001).

Las nuevas exigencias internacionales sobre la calidad del producto a exportar y provenientes de los mercados exigentes<sup>9</sup> son trasladadas automáticamente a las calificaciones de los/as trabajadores/as. Los puestos de recolección y selección del limón son ocupados preferentemente por las trabajadoras ya que requieren de ciertas calificaciones vinculadas tradicionalmente con el género femenino: paciencia, destreza visual, prolijidad, agilidad en las manos, entre otras. El siguiente fragmento de una entrevista da cuenta de lo expuesto: “-¿Por qué toman chicas para el control de calidad? - Porque son más prolijas, son más pacientes, ven mejor al limón. El hombre es bruto, es para el trabajo fuerte y pesado; el hombre se distrae rápido, la mujer no...” (Entrevista a productor citrícola, 2003).

Este imaginario social de lo femenino y de lo masculino cobra importancia en el mercado laboral citrícola, ya que funciona como dispositivo creador y distribuidor de la mano de obra. Las ocupaciones están “generizadas”, es decir, ya tienen género asignado de antemano: la cosecha de exportación y la selección del limón en los empaques la realizan las trabajadoras y el resto de los puestos, que son los de mayor jerarquía y que se encuentran mejor remunerados, los llevan a cabo los varones (Vázquez Loba, 2006; 2007).

En el presente trabajo se quiere destacar que la incorporación masiva de las trabajadoras a la actividad de cosecha citrícola y en la condi-

5 Históricamente el trabajo femenino ha estado presente como “ayuda familiar” en las actividades agrícolas, es decir, las mujeres y los/as niños/as se incorporaban en los momentos de alta demanda de mano de obra en las cosechas para trabajar junto a sus pares varones -maridos, padres o hermanos-; éstos eran quienes tenían el vínculo laboral con el empleador y cobraban por el grupo familiar.

6 Son trabajadoras que realizan la tarea de corte del limón del árbol.

7 En el empaque se encuentran las siguientes ocupaciones femeninas: diferentes categorías de la selección: descarte, de segunda y de primera; corregidoras; selladoras y tapadoras.

8 Estos requerimientos de calidad del producto apuntan a producir un tipo de limón que sea óptimo, es decir, con tamaño y color especial, y sin manchas ni golpes.

9 Estamos hablando de la Unión Europea y de Estados Unidos, principalmente.

ción de asalariadas, no ha dejado de ser una integración laboral bajo el modelo hegemónico masculino, es decir, bajo el principio andrógono del empleo y el mantenimiento del “infrareconocimiento”<sup>10</sup> (Carbonero Gamundí, 2007).

A continuación, se desarrollan las diferentes características develadas que reproducen la permanencia de la inequidad de género en la organización laboral citrícola.

#### **4 De mujeres a hombres trabajando: integración laboral femenina bajo el modelo masculino de trabajo**

Tradicionalmente se ha sostenido que la tarea de cosechar limón del árbol es “*un trabajo de hombre*”, dado que requiere de ciertas cualidades como “fuerza” y “resistencia” que se le atribuyen naturalmente al género masculino.

A pesar de dicho imaginario, las mujeres han trabajado arduamente a la par de los varones desplegando estas mismas destrezas de supuesta naturalidad masculina. Como ya se ha mencionado, la citricultura en el último tiempo incrementó el trabajo de las mujeres en la cosecha y generó nuevos puestos laborales femeninos. Este nuevo panorama produjo los siguientes interrogantes de investigación: ¿Cuántas mujeres participan en la cosecha de limón?; ¿En qué condiciones son contratadas?; ¿Realizan la misma tarea que los varones?; ¿Por qué ahora son contratadas como trabajadoras y no convocadas sólo como ayuda familiar?; ¿De cuánto es su salario? Todas estas inquietudes fueron orientando las acciones de la escucha, del análisis y de la escritura sobre los relatos de las trabajadoras y los trabajadores, teniendo en cuenta las condiciones objetivas laborales pero, al mismo tiempo, contemplando otros aspectos que fueron surgiendo de los mismos trabajos de campo y que pusieron en tensión algunos supuestos teóricos.

*“Él cosechaba de arriba y yo cosechaba de abajo”<sup>11</sup>*  
(Trabajadora de limón, 2003)

En las cuadrillas de cosecheros y cosecheras se suelen conformar pequeños grupos de trabajo en los cuales, generalmente, los varones se ubican para cortar el limón en la parte superior del árbol mientras las mujeres quedan trabajando en la parte inferior. Esta división sexual del espacio evidencia una forma de organización creada por los mismos trabajadores/as para agilizar la recolección y aumentar la productividad

10 Esto es, sin dejar de lado las responsabilidades maternas, sin el apoyo de los servicios públicos para el cuidado de los hijos y la ayuda doméstica, y las barreras de promoción laboral, el famoso “techo de cristal” para las mujeres (Carbonero Gamundí, 2007).

11 Cada subtítulo de esta sección son frases significativas extraídas de las entrevistas realizadas en los trabajos de campo.

por equipo. Si bien hombres y mujeres trabajan en forma asociada, el conteo del volumen cosechado y la paga de lo producido diariamente se efectúan de manera individual, dividiéndose muchas de las veces la recolección en partes casi iguales. A pesar de este “equitativo” reparto de la ganancia de lo producido, las mujeres declaran que terminan recibiendo generalmente una paga que es inferior a la de sus pares varones, justificada desde la representación simbólica de que ellos producen más porque son más rápidos y resistentes. Por otro lado, las trabajadoras también sufren en este tipo de esquema laboral, un mayor control y disciplinamiento de su trabajo ya que reciben órdenes tanto del capataz de la cuadrilla como de su compañero varón.

Este escenario es un claro ejemplo de cómo a pesar de la inserción laboral individual en la actividad de cosecha, las trabajadoras no dejan de experimentar nuevas formas de dependencia y subordinación en el ejercicio cotidiano del trabajo. Bajo una supuesta igualdad laboral entre varones y mujeres al participar de la misma ocupación en la cosecha, se produce un enmascaramiento de las nuevas relaciones sociales de género en las cuales a ellas las vuelven a situar en un lugar de inferioridad y a sub-valorar su labor. Esto también conlleva consecuencias materiales bien concretas. Respecto a la forma de organización en las fincas citrícolas, un capataz la describía de la siguiente manera: *“A mediados de este mes para adelante [mayo] largan todas las cosechas, entonces, vos vas a ver que en las quintas hay un mundo de mujeres y de hombres cosechando de igual a igual, porque se asocian. Por ejemplo, en toda esta fila de cinco personas hay dos mujeres y tres hombres o tres hombres y dos mujeres; trabajan juntos y de igual manera así todos corren el mismo riesgo, el mismo riesgo porque el hombre trabaja para él y la mujer para ella. En la cosecha no hay distinción de nadie, el trato que tienen las mujeres, el hombre tiene el mismo trato, en cosecha no hay distinción...”* (Entrevista, 2001).

Por otro lado, esta tipo de organización sexual del trabajo en la cosecha citrícola vuelve a reproducir las relaciones sociales de género basadas en un paternalismo patriarcal (Acker, 2000).<sup>12</sup> Este viejo concepto se vuelve ineludible para pensar estas nuevas-vejas manifestaciones de desigualdad simbólica a partir de la necesidad del cuidado y de la protección que se vuelca sobre las trabajadoras y por parte de la población masculina, ya sea el capataz o el compañero varón de equipo. De esta manera, las trabajadoras quedan cercadas, nuevamente, al lugar de la dependencia laboral y subestimadas para cualquier toma de decisión, obs-

12 En los empaques de limón la segregación ocupacional por género se da de forma diferente; existe una explícita división sexual del trabajo, donde mujeres y varones ocupan puestos laborales diferenciados por género, es decir, los puestos están “generalizados”. Esta situación, también tiene consecuencias simbólicas y materiales que reproduce la inequidad de género.

truyéndoseles consecuentemente la posibilidad de generar los mismos ingresos o mayores que sus pares varones.

Las representaciones sociales de género producen que el mercado laboral distribuya los puestos de trabajo entre las mujeres y varones en función de las capacidades asignadas a cada género. Habitualmente, las trabajadoras son colocadas -y ellas mismas también se colocan-, física y simbólicamente en la parte inferior del árbol para cosechar los limones; la justificación se apoya en los atributos asignados al género femenino vinculados con el menor rendimiento y fuerza para llevar acabo dicha tarea. En cambio, sus compañeros varones se instalan en la parte superior para extraer el limón del árbol; en general se suelen subir a unas escaleras para cosechar de la “copa” del árbol que es el lugar donde se encuentra la mayor cantidad de limones y en muy buen estado para su recolección.<sup>13</sup> Esta ubicación la suelen tomar de manera natural los varones ya que, supuestamente, se necesita de cualificaciones como fuerza, resistencia y agilidad corporal que sólo el género masculino las reúne. De esta manera, las trabajadoras quedan segregadas espacial y simbólicamente a un lugar secundario del trabajo de recolectar limón y subordinadas a cierta masculinidad hegemónica asumida en el espacio laboral cítrico. *“Las mujeres rinden menos en la cosecha porque se cansan rápido; es más sacrificado para ellas cuando tienen que subirse a la escalera para cosechar, eso es para el varón”* (Entrevista a cosechero de limón, 2001). En el mismo sentido: *“Las mujeres rinden menos cuando les toca escalar arriba... las escaleras con la maleta son las que matan tanto al hombre y más a la mujer; más sacrificado es para ellas que para el varón...”* (Entrevista a cosechero de limón, 2002).

Por tanto, la distribución espacial de la tarea de cosechar limón es un rasgo significativo que da cuenta de la persistencia de la desigualdad de género en espacios laborales donde varones y mujeres comparten el mismo empleo.

*“La única mujer era yo”*  
(Cosechera de limón, 2002)

La decisión de ir a trabajar a la cosecha de limón no es fácil para las mujeres. En principio porque es considerado un trabajo “de hombre”, pero el problema reside, fundamentalmente, porque se realiza en un ambiente laboral “masculinizado”. Ellas suelen sentirse permanentemente “fuera de lugar”, no por la tarea que deben llevar a cabo sino por el ambiente que se crea en torno a un predominio cultural masculino; las pos-

---

13 Estas condiciones son las que suelen buscar los/as cosecheros/as ya que se les incrementa la productividad y les rinde mejor el día laboral. Cosechar limones de la copa del árbol, generalmente, es solicitado por los/as trabajadores/as ya que es el lugar físico en la planta donde se encuentran los mejores frutos.

turas, las conversaciones, los chistes, las miradas suelen ser ajenas a las trabajadoras y, muchas de las veces, también violentas.<sup>14</sup>

De forma cotidiana las trabajadoras deben resistir dentro de un ámbito laboral donde reina la masculinidad; producen un repertorio de “estrategias” de convivencia que las previene de situaciones que les puedan resultar desagradables y/o violentas: *“Ahí en las quintas vos sos mujer y ellos son hombres... entonces, yo quería ser respetada y cuidada”* (Entrevista a cosechera de limón, 2003).

Las trabajadoras no suelen ir a cosechar solas. Por lo general, la entrada o incorporación al trabajo de recolectar limón en las fincas se produce de la mano de un familiar, vecino y/o amigo masculino. El paso del tiempo genera que ellas se vayan relacionando con algunos compañeros que se muestran ser más “amigables”: *“Yo he tenido muy buenos compañeros. Cuando mi papá se me ha enfermado, ellos han sido mis acompañantes, me venían a buscar y me decían: vamos gorda, vos sos mi compañera y te voy a cuidar. El respeto es demasiado grande porque en ese sentido si vos te haces respetar, es lindo que te respeten y te cuiden”* (Entrevista a cosechera de limón, 2002).

Esta situación de protección masculina debe ser aceptada por las trabajadoras, ya que a veces se torna fundamental para evitar ciertos “roces” o situaciones que pueden volverse violentas, como puede ser un acoso sexual.<sup>15</sup> Una cosechera contaba una experiencia: *“Ellos [los compañeros cosecheros] a su manera me cuidaban. Cuando viajábamos en el camión hacia las fincas, el hombre que me empleaba me llevaba en la cabina, no por preferencia sino por respeto y cuidado. Cuando yo quería ir al baño, atrás de los yuyos, le pedía a un compañero y él me decía: bueno andá que yo voy a vigilar, entonces más o menos estaba a una cuadra, yo me iba lejos y él observaba a los otros compañeros”* (Entrevista a cosechera de limón, 2003). Es evidente que son ellas quienes sufren una informal manipulación de los roles de género a través de “frases”, “coqueteos” e inclusive “enjos públicos” por parte de sus compañeros y/o del capataz, poniendo en riesgo su integridad personal. Este repertorio de dispositivos se activa para acentuar la dominación masculina en el ámbito laboral, vigilando, limitando y subordinando las capacidades del otro sexo.

14 El problema de la violencia de género en los ámbitos laborales con predominio masculino, ha sido otro de los temas que ha sobresalido en los trabajos de campo. Asimismo, esta es una cuestión que la literatura feminista ha tratado muy especialmente en el marco de sus discusiones teóricas e investigaciones empíricas.

15 De forma análoga, un estudio en empaques de lechuga en la región de California en los Estados Unidos, devela la violencia de género que sufren las mujeres en un ámbito de trabajo predominantemente masculino. Básicamente destaca que la manipulación de los roles de género en las cuadrillas de trabajo con predominio de mano de obra masculina por sobre la femenina es un problema para las mujeres trabajadoras (Thomas, 1985).

También se genera dentro de las cuadrillas y entre los varones episodios de violencia verbal y física que tienen como intención marcar los territorios de autoridad y de poder. Las mujeres permanecen fuera de estas luchas de poder, sin embargo, quedan atrapadas por un sentimiento de miedo y de inseguridad que las paraliza. Por tanto, se evidencia que la masculinidad en este ámbito laboral se impone a través de estas conductas agresivas; se vuelve un “honor” que se tiene y que se debe hacer respetar mientras que la feminidad, por el contrario, debe estar “cuidada”, entiéndase, subordinada..

*“Yo he hecho trabajo de hombre”*  
(Cosechera de limón, 2003)

Preferentemente se emplean varones para el grueso de la cosecha. Sin embargo, en los picos de producción se convoca también mano de obra femenina para realizar el supuesto “trabajo de hombre”. Una de las trabajadoras relata lo siguiente: *“A veces he llegado a subirme a los camiones y descargar como todos los hombres, a levantar las bolsas como todos los hombres y a subirme a la escalera como todos los hombres, yo he hecho trabajo de hombre, es una tarea muy, muy fuerte para las mujeres”* (Entrevista a cosechera, 2003).

Estas situaciones refuerzan la hegemonía de lo masculino sin la necesidad de que la impongan los varones mismos con sus conductas agresivas. Parafraseando a Monique Wittig “...lo masculino no es lo masculino, sino lo general” (citado por Butler, 2001:53)<sup>16</sup>.

Las imágenes de lo masculino circulan en la vida social en general. En este caso de estudio, en el espacio laboral citrícola, influyen y condicionan las estructuras cognitivas de los/as sujetos, suprimiendo el reconocimiento de las capacidades del género femenino; también denominado “infraconocimiento” (Carbonero Gamundí, 2007). En este sentido, las trabajadoras no son trabajadoras sino “trabajadores”. Lo masculino hegemónico formatea los modos de “ser” y de “hacer” de los y las sujetos que trabajan: sólo adquieren reconocimiento las mujeres que realizan las tareas de cosecha en tanto se convierten en “hombres sociales”. Esta imagen ficcional (porque los cuerpos de mujeres no pueden convertirse o adaptarse del todo a la masculinidad hegemónica, sólo pueden simularlo), funciona anulando lo que las hace diferentes en el ámbito laboral (Acker, 2000). *“Como yo soy grandota y gordita, entonces ahora aguanto para hacer el trabajo de cosecha. En las primeras semanas yo llegaba molida porque no estaba acostumbrada a hacer tanta fuerza... no podía ni caminar... pero después, te hacés fuerte... como un hombre”* (Entrevista a cosechera de limón, 2004). Otro punto de vista: *“Las*

<sup>16</sup> Monique Wittig considera que *género* -como el mismo término gramaticalmente lo explicita- hay uno solo, el femenino, el masculino no es un género, aparece como lo general (en Butler, 2001).

*mujeres cortan mejor con tijera, pero algunas son fuertes y si se tienen que subir arriba de la escalera para recoger limón, se suben... esas mujeres trabajan a la par de los varones, son como hombres trabajando; hasta una de las chicas que iba con nosotros, sacaba mejor que el varón, era rápida...*” (Entrevista a cosechero de limón, 2001).

Estas imágenes sociales ancladas en lo masculino hegemónico reproduce la inequidad de género en el ámbito laboral. Las trabajadoras vuelven a quedar ocultas desde el género femenino ya que se las anula simbólicamente como sujetos aportante de trabajo productivo.

## 5 Integración laboral desde un modelo de género. Consideraciones finales

A lo largo del artículo se ha demostrado que la incorporación de la fuerza de trabajo femenina en la actividad citrícola de cosecha en la provincia de Tucumán, se ha llevado a cabo a partir de un modelo hegemónico y que no es neutro al género: el modelo masculino de trabajo.

Si bien se ha visto que las trabajadoras de la citricultura han cambiado de condición laboral: de ser *ayuda familiar* han pasado a ser *asalariadas individuales*, este movimiento no ha mostrado cambios significativos en la situación laboral general y en la calidad de vida de las trabajadoras. Es manifiesta la persistencia de la inequidad de género basadas en rasgos tales como la segregación ocupacional y en la primacía de un modelo de trabajador masculino.

Por otro lado, es necesario destacar que la participación de las mujeres en el espacio productivo remunerado no ha eliminado la fuente de la propia subordinación, esto es, “la propiedad privada de su sexualidad en el matrimonio y la familia por parte de los hombres, producida por el sistema de reproducción social predominante en la sociedad de clases” (Stolcke, 1982: 30).

Entonces, se entiende que la transformación de las relaciones de género en el ámbito del trabajo, como así también en la vida cotidiana privada, llevaría a una mayor paridad participativa. Es decir, no sólo las mujeres deben permanecer en el ámbito del trabajo productivo remunerado bajo condiciones equitativas, si no, también, los varones deben participar de las responsabilidades domésticas y de crianza. Este cambio en los roles de género en ambos espacios, laboral y vida privada, es fundamental para destruir las desigualdades y jerarquías entre mujeres y varones.

## Bibliografía

Acker, Joan (2000). “Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género”. En: Navarro, M. y Simpson, C., *Cambios sociales, económicos y culturales*. México, Fondo de Cultura Económica.

- Alcoff, Linda (1989). "Feminismo cultural versus post-estructuralismo. En: *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, Vol. 13, Nº. 3, University of Chicago.
- Alfaro, María Inés (2000). *Los trabajadores rurales en un mercado moderno: las condiciones para la construcción de la protesta social*. Informe final Beca de perfeccionamiento, Buenos Aires, Inédito.
- Aparicio, Susana (2003). *Mercados, cadenas productivas y trabajadores rurales*. Ponencia presentada al Coloquio Internacional Red Cuenca del Plata / IPEALT, Université de Toulouse, Le Mirail, Maison de la Recherche, France, Julio.
- Bendini, Mónica y Bonaccorsi, Nélica (1998). *Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*. GESA, Editorial la Colmena.
- Butler, Judith (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México, Editorial Paidós.
- Carbonero Gamundí, María Antonia (2007). "¿Hacia una ciudadanía inclusiva de género? En: Riutort, B. (comp.) *Indagaciones sobre la ciudadanía. Transformaciones en la era global*. Icaria, Barcelona.
- Chavira-Prado, A. (1992). "Work, health and the family: gender structure and the women status in an undocumented migrant population", *Human Organization*, Vol. 51.
- Cortés, Rosalía (s/f). *Informe sobre el trabajo femenino en la Argentina*. Subsecretaría de la Mujer de la Nación, UNICEF.
- De la O, María Eugenia y Guadarrama, Rocío (2006). "Género, proceso de trabajo y flexibilidad laboral en América Latina". En: De la Garza Toledo, E. (Coord.) *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques*. Barcelona, Anthropos.
- Giarracca, Norma; Gras, Carla y Bertoni, Leandro (1995). "El complejo agroindustrial tabacalero en el noroeste". En: Giarracca, N., Aparicio, S., Gras, C. y Bertoni, L. *Agroindustrias del Noroeste, el papel de los actores sociales*. Buenos Aires, Editorial La Colmena.
- Lara Flores, Sara María (1998). "El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos". En: *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. México, Juan Pablo Editor.
- Panaia, Marta (2000). "Algunas reflexiones sobre el trabajo de las mujeres en el Noroeste Argentino". En: Aparicio, S. y Panaia, M. *Trabajo y población en el Noroeste Argentino*. Buenos Aires, Editorial La Colmena.

- Rodríguez Enríquez, Corina (2007). "Empleo femenino, economía del cuidado y políticas públicas. Algunas consideraciones desde la evidencia empírica". En: Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. (comp.). *Entre Trabajo y Familia. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Rosario, Homo Sapiens Ediciones.
- Salvia, Agustín y Tuñón, Ianina (2006). *Diferenciales de Género en el Ingreso Horario en el Gran Buenos Aires: una desigualdad que perdura a compás de la feminización de la oferta laboral*. Material del Seminario de Doctorado Metodología de la Investigación Social: aplicación de técnicas estadísticas en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Scott, Joan (1987). "La mujer trabajadora en el siglo XIX". En: Ariés, P. y Duby, G. (comps.). *Historia de la vida privada*. Madrid, Editorial Taurus.
- Stolcke, Verena (1982). "Los trabajos de las mujeres". En: León, M. (editora). *Sociedad, subordinación y feminismo III. Debate sobre la mujer en América Latina y El Caribe: Discusiones acerca de la Unidad Producción – Reproducción*. Bogotá, ACEP.
- Thomas, Robert (1985). *Citizenship, gender and work. social organization of industrial agriculture*. Berkeley, University of California Press.
- Torrado, Susana (2003). *Historia de la familia argentina moderna (1870-2000)*. Buenos Aires, De la Flor Ediciones.
- Vázquez Laba, Vanesa (2006). "Arte para la vida". *Trabajo femenino y formas de des-organización familiar en la localidad de Tafí Viejo, provincia de Tucumán*. Tesis de Maestría en Investigación en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Inédito.
- Vázquez Laba, Vanesa (2007). *Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del noroeste argentina*. Tesis Doctoral en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Inédito.
- Wainerman, Catalina (2000). *División del trabajo en familias de dobles proveedores. Producción y reproducción*. Ponencia presentada en el III Congreso de Sociología del Trabajo, Buenos Aires, Mayo.

## Resumen

El artículo se propone evidenciar cómo a pesar de que las mujeres se incorporan a trabajar como asalariadas en la actividad de cosecha del limón, las relaciones que se generan en un contexto de predominio mas-

culino y masculinizado se reconvierten y re-significan produciendo otras situaciones de desigualdad sobre el género femenino. Se llevó a cabo un estudio de caso seleccionando la actividad agroindustrial cítrica, ubicada en la provincia de Tucumán, Argentina, ya que evidencia un importante incremento del empleo femenino en diferentes tareas vinculadas con la selección, el acondicionamiento y el control de calidad de la fruta fresca.

**Palabras claves:** trabajo, género, subordinación

### **Summary**

This article sets out to demonstrate how although the women get up themselves to work as wage-earning in the activity of harvest of the lemon, the relations that are generated in the context of masculine and *masculinizado* predominance reconvert and re-mean producing other situations of inequality on the feminine. A case of study was carried out selecting the cítrica agro-industrial activity, located in the province of Tucumán, Argentine, since it demonstrates an important increase of the feminine use in different tie tasks with the selection, the preparation and the control of quality of the fresh fruit.

**Key words:** work, gender, subordination