Las trabajadoras del citríco en Uruguay Condiciones de trabajo y derechos laborales

Susana Dominzain Universidad de la República Oriental del Uruguay

Camina todos los días y a la misma hora. Cruza las mismas calles, algunas asfaltadas, otras de tierra. Se dirige a su fatigoso y cotidiano trabajo donde cumple jornadas lurgas y ex temantes mientras dura lu zafra. Ni bien amaneció se levanta de la cama siempre con la idéntica sensoción de llegar tarde. Sabe que diez minutos antes dehe estar a lus puer tas del packing, esos grandes galpones con nombre inglés, que le recuerdan lo estudiado en secundaria sobre la Revolución Industrial. No obstante, esto la hace sentir contenta porque es una de las pocas mujeres que ha podido estudiar y por tanto conoce un poco más lo que significa la explotación. Quizás por esto la siente más pesada.

INTRODUCCIÓN

El fragmento anterior describe una de las tantas historias de vida narradas por las trabajadoras de la nacenja. Un relato compartido por cientos de mujeres que en Uruguay se incorporan al mercado laboral de las agroindustrias, en particular en las empacadoras. Sus testimonios —o frecidos en entrevistas tanto individuales como colectivas nos han permitido conocer esta realidad, a la que poca atención se le dedica en el país.

Nuestro objetivo es dar visibilidad a la labor y al rol que desempeñan las trabajadoras en las principales empresas ubicadas en el Litoral Norte, en el departamento de Salto. Para ello se describen en primer lugar sus condiciones de trabajo, sus derechos laborales y sindicales. Luego, desde la teoría, se busca aportar elementos para la discusión y reflexión en torno a su identidad de género en el mundo del trabajo.

A los efectos de darles visibilidad, reconocemos en primera instancia a estas mujeres como sujetos históricos. Entendemos que el silencio pesa "sobre las mujeres como un oscuro manto. Miles y miles desfilan en silencio, casi invisiblemente por los rincones de una historia que las desconoce, las acalla, las desdibuja o simplemente no las nombra".2 Nos enfrentamos a nuestra propia ignorancia y deambulamos en el intento de hallar respuestas. Es por esto que les concedemos la voz. Con sus propias palabras ellas nos dan a conocer sus visiones y opiniones, que colaboran en la definición de sus propios perfiles y caracteristicas. La subjetividad propia del testimonio podrá ser contrastada con otra fuente; ese es el desafío en este tipo de estudios. De igual manera, consideramos valiosa la intervención en un escenario laboral poco conocido desde la perspectiva femenina. De esta forma confiamos aportar a la creación de nuevos conocimientos que contribuyan a develar una realidad social y laboral hasta el momento escasamente indagada,3 en la que las diferencias de género se acentúan y logran reproducir la exclusión de estas mujeres.

El departamento de Salto, ubicado en el Litoral Norte de la República Oriental del Uraguay, tiene una población de 100 000 habitantes. Es el primer productor y exportador citrícola del país. Está ubicado a 500 kilómetros de la capital, Montevideo.

Anne Pérotin-Duman. El género en Historia. Institute of Latin American Studies, University of London. Capitulo 2, "Historia de las mujeres". 2002. P. 7.

Hacemos referencia al estudio realizado por De León, Kirai y Gloria Speciali. "Adelantos del estudio sobre mujeres asalariados en el sector ciarleola". Regional Norte. Universidad de la República. GREGMU. Sallo: Noviembre de 1995 (mimeo). El estudio consiste en una aproximación al tema, a partir de un estudio de caso en una determinada empresa:

EL SECTOR CITRÍCOLA

Contexto general

La producción agrícola ha contribuido a dar forma a la historia del país. Su desarrollo ha sido motivo de intensas polémicas entre el Estado por un lado, que apostaba a una economía agrícola, y, por otro, el sector de los ganaderos. El modelo batllista prestó un gran apoyo al desarrollo de la agricultura por medio de una política de subsidios. Su objetivo era llevar a cabo una de las más fuertes utopías, transformar a Uruguay en un "país agrícola". Esto provocó encendidas disputas que, en el Parlamento, alcanzaron un importante grado de politización. Los ganaderos consideraban que "la campaña era la única fuente productora del país; dentro de la campaña la base de la riqueza era la ganadería..., el país era ganadero por causas naturales... y no podía ser agrícola por lo mismo". Esta postura los llevó a considerar los logros de la agricultura como efimeros, y a fortalecer un imaginario social donde todo lo que existía era el campo "sagrado e intocable; todo cambio, toda reforma sólo era admitida y legítima si venía de los ganaderos" se país de los ganaderos "se considera de los ganaderos".

De todos modos, el Estado no cesó de realizar esfuerzos para mejorar el sector. Los años 40 y 50 fueron testigos del proceso de "agriculturación". Si bien la ganadería seguiría siendo la actividad predominante, estos años fueron de auge agricola. Es en el marco de estas iniciativas que ubicamos los primeros pasos en la producción y comercialización del citrico. El objetivo en el sector fue desde el inicio la exportación. Los impulsos personales de los primeros productores que se abocaron a la explotación de la naranja no contaron con el apoyo del Estado. Esto vendría más adelante, cuando el producto dio muestras de su potencialidad para convertirse en un sector de punta.

Hacemos referencia al modelo reformista inaugurado a principios del siglo XX por el presidente José Batlle y Ordóñez, a partir del cual se dio forma al Estado-Nación y se profundizó el proceso de modernización capitalista del país

José Pedro Barrán y Benjamin Nahum. "Baille, los estancieros y el imperio británico", Tomo 6. Ed. Banda Oriental, Montevideo. 1985. P. 223.

⁶ Sobre este tema ver en Diego Piñeiro: "Nuevos y no tanto: los actores sociales para la modernización del agro uruguavo". Ed. Banda Oriental. Montevideo. 1991.

Quienes realizaron las primeras incursiones en la explotación del citrico fueron hijos de inmigrantes italianos, radicados en el departamento de Salto, quienes en la década de 19307 lograron importantes avances. Paulatinamente, en una economía por excelencia agroexportadora, la citricultura se fue abriendo paso. Fue un proceso de acumulación que pasó por reiterados intentos de exportación poco exitosos. lo que llevó a desarrollar de manera artesanal mejoras en las plantas. por medio de distintos tipos de injertos que fueron dando paso a nuevas variedades de naranjas y mandarinas. Pero la gran ausente seguia siendo la tecnología. Este hecho es confirmado por el informe final de la Comisión de Investigación y Desarrollo Económico (CIDE), publicado en el año 1963.8 Si bien esta comisión no tomó en cuenta en sus estudios al sector citrícola, confirmó que el atraso tecnológico en el país impedia el desarrollo armónico de la economia en su conjunto, en particular el de la agricultura. El informe permitió a los productores comenzar a presionar al Estado para "ampliar las líneas de crédito beneficiando una producción que genera divisas". La Unión de Citricultores del Litoral Norte, a través de una circular, señalaba: "Los tiempos que corren son de tremenda urgencia, nuestra producción no puede, so pena de perecer, seguir a los tumbos y a paso lento (...) debemos buscar los medios para transformar los procedimientos (...) es la hora de la tecnificación (...) producir fruta (y tener) como norte la

^{7.} José Ortiz de Taranco. Historia de la cirricultura. Ediciones LATU Montevideo. 2001. P. 90. El autor da cuenta de las familias que se iniciaron tempranamente en la citricultura. Las pioneras estaban radicadas en el Departamento de Salto. Entre apellidos como Goutron, Malaquina, Rattin, Berreta, Jambiasi, Bessio, Baratta, Orihuela, Caputto, Menoni, se menciona a don Pedro Solari como "su puntal más destacado, quien con justicia mercee ser llamado el padre de la citricultura del país. (...) En el año 1932 realizó un (...) viaje de muchos meses a los EE.UU. (...). Allí tomó contacto con autoridades oficiales y universitarias que le suministraron valiosa información sobre la natura, y la erradicación del canero. También se contactó con la Canning and Packing Equipment Corporation of New York para acceder a una empacadora".

^{8.} Rosa Alonso y Carlos Demasi. *Linguay 1958*: 1968. Crisis y estancamiento. Eds. Banda Oriental. Montevideo. 1986. P. 102. Los autores realizan un detallado análisis del trabajo de esta Cornisión que se creó en 1960 y tuvo como objetivo " coordinar los proyectos de inversiones del sector público. Fue encargada de preparar planes nacionales como forma de canalizar la ayuda externa de la Altanza para el Progreso y luego se reforzaron sus recursos a fin de que pudiera preparar un informe completo de los problemas de la economia uruguaya (...) El trabajo de la CIDE se concretó (...) a un informe publicado en 1963 con el nombre "Estudio Económico del Uruguay: Evolución y Perspectivas", el cual constituyó el primer diagnóstico serio que se hizo en Uruguay sobre la crisis (...) Fue un factor de relevancia la acción del Secretario Técnico de la CIDE cr. Enrique Iglesias"

conquista de mercados internacionales (...) para ello solicitan el apoyo del Estado y el reconocimiento del sector"9

En Uruguay la tarea que el Estado asumió en la reconversión del sector citrícola fue medular. El 8 de enero de 1971 se creó el Plan de Mejoramiento y Extensión Citrícola. A partir de ese momento, el Estado declaró "de interés nacional la ejecución de un Plan de mejoramiento y extensión de la explotación citrícola que comprenderá la prestación de asistencia, en todas sus formas, a los citricultores a fin de aumentar la producción de frutas freseas y elaboración de productos derivados, tanto como jugos naturales o concentrados y otros subproductos, todo ello con destino fundamentalmente a la exportación". El Plan Citrícola tuvo como cometido dar préstamos a los medianos y pequeños productores, así como brindar asesoramiento técnico para mejorar la calidad del producto.

El plan quedó integrado por entidades del Estado y representantes de los productores. El Estado dio respuesta tanto al sector exportador como a productores particulares que necesitaban asesoramiento y financiamiento para su desarrollo. Había que superar la etapa de producción artesanal, principalmente de naranjas, para lograr niveles de calidad de exportación. La citricultura tomó forma propia. El Estado dio racionalidad y unidad al sector. Con la creación del Plan Citricola el gobierno de la época limitaba también el monopolio en la citricultura, dando participación y protección a productores menores. Sin embargo, se observa en la evolución del sector una acentuada concentración de la producción en manos de un sector minoritario. El último Censo Citrícola dio a conocer los siguientes datos: el 6% de los grandes productores produce 62% de los citricos, en tanto el 42% de los productores medianos generan 33%. El 52% de los productores pequeños es responsable tan sólo del 6% de la producción. El

El proceso de modernización citrícola se manifiesta en una fuerte concentración de la producción que ha supuesto, al interior del sector,

 [&]quot;Reclama cráditos in Unión de Curicultores del Litoral Norte". Articulo publicado en el periódico El Pueblo, 13 de octubre de 1970, Salto, P. 3.

Registra Nacional de Leyes y Decretos. Ley Nº 13.930. Diaria Oficial. 8 de enero de 1971. Montevideo.
 Censo Nacional de Cárricultura. 1996. Comisión Nacional Honoraria de Citricultura. Montevideo.
 1996. Los porcentajes surgen de los datos que constan en el Cuadro 01.08 en la página 19.

248 ESTUDIOS DEL HOMBRE

que los pequeños y medianos productores se hayan tenido que reconvertir, en tanto otros han sido expulsados hacia diferentes rubros o, directamente, han quedado eliminados. Esto afecta, a su vez, la contratación de trabajadores y trabajadoras durante la zafra, ya que cada vez son menos las empresas que lo hacen. Estas, además, cuentan con la abundante mano de obra disponible y la consiguiente depreciación del salario, lo que les hace posible imponer sus propias condiciones a la hora de contratar.

El Estado, en este aspecto, jugó un doble papel. Por un lado incentivó y apoyó al empresariado, sin embargo, en relación con trabajadoras y trabajadores, su labor fue deficitaria. Los cambios ocurridos en el mundo de la producción citrícola no fueron acompañados de políticas sociales, que dieran cauce a las nuevas necesidades y realidades que vivirían aquéllos. Esto es particularmente visible en el caso de las mujeres, cuya incorporación a partir de los años 1970 fue significativa, en especial en el sector de las empacadoras.

¿Quiénes son estas mujeres?

Las mujeres aquí estudiadas son trabajadoras asalariadas que cumplen tarcas en las plantas de limpieza, selección y embalaje de cítricos para la exportación. En su mayoría son jóvenes, pobres y de baja instrucción. Viven en barrios populosos de la ciudad de Salto, como La Tablada, Malvasio, Quiroga y Don Atilio, construidos en la década del 60 y habitados predominantemente por trabajadores de la naranja. Esta disposición espacial ha sido aprovechada por las empresas al momento de la instalación de importantes plantas procesadoras de cítricos. La cercanía colabora en el traslado cotidiano, fundamentalmente de las mujeres, a quienes este aspecto les facilita la incorporación al mercado laboral. Con relación a este tema, la mayoría manificsta: "me anoté en la naranja porque me quedaba cerquita", "a veces con otra amiga que también trabaja en la naranja varnos en moto", "voy caminando". Esto ha cambiado en los últimos años debido a que muchas de estas empresas han cerrado y, para muchas mujeres, trasladarse distancias mayores para ir a trabajar es prácticamente imposible.

Las empresas en Uruguay generalmente contratan mano de obra local. La producción citrícola no ha supuesto grandes desplazamientos de trabajadores entre las regiones; en general absorben a la población ya existente, principalmente entre mujeres urbanas que carecen de tradición campesina.

¿Qué nos llevó a estudiarlas? Su situación de invisibilidad que, además de conceptual, es material. La mayor dificultad para la presente investigación ha sido la ausencia de cifras que nos permitan conocer cómo ha sido la evolución del empleo femenino en las empacadoras. Quizás una de las explicaciones de esto estribe en que desde sus orígenes la citricultura estuvo a cargo de hombres. La participación femenina fue en principio marginal, la mayoria de las veces con el fin de colaborar con el esposo, junto a niños y ancianos en tiempos de zafra y para tareas menores y puntuales en la cosecha. La instalación de las plantas industrializadoras se tradujo en la incorporación de mano de obra femenina.

A estas características propias del sector se suman las formas utilizadas por los organismos del Estado e internacionales para cuantificar a los trabajadores, que tienden a reproducir la condición subordinada de las mujeres. Los datos son esencialmente masculinos y no permiten mostrar con claridad los cambios incorporados en los últimos tiempos. Un informe realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social señaló en 1980 "Desde hace ya varios años el sector citrícola ha presentado una evolución dinámica, constituyéndose en uno de los campos de las agroindustrias más importantes del país, tanto en lo que se refiere a la producción e industrialización como a la captación de mano de obra. Si bien no se dispone de cifras que permitan establecer con certeza el índice de crecimiento del sector, existe un consenso generalizado de que la producción de cítricos ha alcanzado un notable crecimiento". En ese estudio se menciona la existencia de 831 trabajadores permanentes en el sector cítricola y 1 842 zafrales.

Sobre este lema ver en Elizabeth Quay Hutchinson: "La historia detràs de las cifras. La evalución del censo chileno y la representación del trabajo fementino, 1895-1930". Historia 33. Institute de Historia de la Universidad Católica de Chile, Santiago, 2000.

Informe Especial Núm. 4. "La ocupación en el sector citricola". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Dirección de Recursos Humanos. Montevideo, mayo 1980, P.1.

La información no está desagregada por sexo y sólo toma en cuenta la cosceha 1977/78. 14 Otro tanto sucede con la información censal, lo que nos lleva a manejar cifras parciales.

En 1988 trabajaban en la citricultura del país 4 373 personas (4 007 hombres y 366 mujeres). Del total de trabajadores, 1 963 eran hombres que lo hacian en forma permanente, y 92 eran mujeres en esa condición; en tanto 2 044 eran hombres que trabajaban en forma zafral y 274 eran mujeres. 15

En 1994, y tomando como referencia la composición del empleo en el pico de la zafra, se registraban 1 529 trabajadores permanentes y 8 554 zafrales, de éstos 4 517 trabajaban en la cosecha, siendo el 92.1% hombres y el 7.9% mujeres. En las empacadoras trabajaban 3 892 personas, 84.0% de las cuales eran mujeres y el 16.0% restante hombres. En Se observa, pues, en la citricultura un mercado de empleo predominantemente zafral que manifiesta una acentuada masculinización en la cosecha y una feminización en las empacadoras. Por otra parte, las cifras nos permiten observar que la incorporación de la mujer no ha supuesto el desplazamiento ni la expulsión de mano de obra masculina, sino más bien una nueva división del trabajo, al existir un mercado de empleo marcadamente diferenciado por sexo.

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Las trabajadoras citrícolas cumplen tarcas zafrales con escasa remuneración 17 y contados derechos sociales. Se incorporan abruptamente a un trabajo para el cual no se entrenan y van aprendiendo sobre la marcha.

14. Informe especial, Núm.4. Idem. Cuadro 1, p. 2.

 CITRUS. Relevamiento citrícola. 1988. Ministerio de Ganaderia, Agricultura y Pesca. Comisión Honoraria Nacional del Plan Citrícola, Montevideo. (Datos tomados del cuadro número 16. Págma sin numerar.)

16. Ema Massera y otros, "Citrus del Sur salen a comquistre el Norre" Cunvenio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (DINAE). Universidad de la República (Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología). Monteviden, 1998. Los datos utilizados surgen de una "estimación realizada a partir de los resultados de la Enquesta a Coscebadores del Citrus (1996) y la información proporcionada por seis empresas seleccionadas para la investigación". P. 23

17. Con relación a las remuneraciones recibidas por las trabajadoras debernos hacer referencia a la siguiente información. Para el segundo semestre del año 2002, el Instituto Nacional de Estadisticas estimó que el salario mínimo nacional en Uruguay es de 1.110 pesos uruguayos (39 dólares), la que perciben estas mujeres es el equivalente la dos salarios mínimos mensuales en promedio, -en una l'ui y me tomaron, me hicieron una prucha, (tuve que) seleccionar fruta. Por lo general te pruchan en distintos lugares. (Te ponen) delante de una mesa con la fruta, te explican cómo es el descarte, que fue donde me pusieron a mí. El descarte tiene tres categorias: la primera es la (fruta) especial, es distinta, es perfecta (de exportación). Las otras son las que están más feas (para el mercado interno). En las mesas sólo hay mujeres, en el embalaje hay también hombres porque el trabajo es más pesado" (Lidia).

Entrás y trabajás cuatro horas de corrido. Yo entraba a las 10 y salía a las 14 horas y luego volvía a entrar. No se come, no se fuma, no se puede masticar chicles, no se puede conversar. Cuatro horas parada mirando naranjas. Hay hombres y hay mujeres que son los encargados y te controlan. Cuando entrás ya te explican lo que tenés que hacer, una (sola) vez. Y si hacés algo mal viene una supervisora, te llama la atención y a la segunda te dan una suspensión. Yo he visto gente suspendida. También te suspenden por llegar tarde. Son muy estrictos, para el sueldo que pagan (Rossana).

De acuerdo a lo que manificstan, trabajan en la naranja porque no hay otra cosa, o porque consideran que no saben hacer otra cosa. En muchos casos prefieren ir a la naranja antes que al servicio doméstico. El nivel de escolaridad alcanzado es bajo, la mayoría tiene primaria incompleta, no obstante en los últimos años han entrado a trabajar mujeres con formación terciaria.

En los últimos años ha entrado gente mucho más formada, eso debe de ser por la falta de trabajo. Entran mujeres que son maestras, que han hecho profesorado y no pudieron seguir. Hay gente que ha terminado por lo menos secundaria (Lidia).

buena zafra—siendo en la mayoria de los casos el ingreso principal del hogar y en ocasiones el único, cuando son jefas de hogar. Si tomamos en cuenta los criterios de la CEPAL (1996) para la medición de la pobreza en Uruguay, este organismo toma como referencia la canasta básica (cuatro
salarios mínimos); tenemos pues que lo que ganan estas mujeres es insuficiente para adquirirla.
Sobre la base de estos criterios, los trabajadores de la nararija son tomados como pobres y en algunos casos indigentes. Una encuesta realizada a los trabajadores cosecheros y refiriêndose al tema
ingresos de hogares, dio los siguientes datos: el 54 2% de los hogares perciben hasta tres salarias
mínimos. El 28,5% recibe más de tres y hasta cinco. Sólo el 17,3% de los hogares percibe más de
cinco. Riella, Alberto y Tubio, Mauricio. "Los trabajadores cafrales en el agro uruguayo. El caso
de los cosechadores en la citricultura", en Transformaciones agrarias y empleo rural. Unidad de
Estudios Regionales, Facultad de Cuencias Sociales-Universidad de la República Salto 2000

252 ESTUDIOS DEL HOMBRE

En general, el nivel cultural predominante es bajo, lo que implica para aquellas mujeres que cuentan con cierta formación tener que adaptarse a un medio con valores diferentes al momento de ponerse en contacto con realidades sociales hasta entonces desconocidas. El resultado ha sido, en general, que han pasado desde el rechazo de la primera etapa a la sensibilización ante las tragedias humanas, muchas veces verbalizadas, de la realidad que se vive en algunos hogares.

Yo estudié derecho en Montevideo (y) luego me casé y no pude seguir. Pensé que al regresar a Salto podía hacer otra cosa, pero no pude. Y como me vine a vivir acá y la empresa estaba cerquita, los vecinos me comentaron que estaban necesitando gente y que empezaba la zafra. Yo mientras vivi en Salto nunca le había puesto atención a la naranja, ni siquiera sabía que existía. Al principio me costó entrar, yo tenía una educación media y me costó mucho adaptarme a tantas situaciones que había ahi. Pero poco a poco y en la medida que me aceptaron me di cuenta que había más personas parecidas a mi. Cuando entré me parecia que estaba en otro mundo. Es gente culturalmente baja. Escuchaba tantas cosas que le pasaban a la gente, con una situación tan baja, no me había dado cuenta que exa realidad existía. (Escuchaba hablar de) violencia doméstica, violaciones y alcoholismo de los padres. Pero ahora no, (creo que) el mismo desempleo hace que ellos puedan elegir gente de mejor nível" (Lidia).

Su condición de madres y jefas de hogar lleva a estas trabajadoras a permanecer en el lugar de trabajo que han conseguido. El rol de madre, con su manifiesta preocupación por el otro (los hijos), pasa a ser lo más importante en sus vidas. Este parece ser uno de los ejes centrales en torno al cual las mujeres tenderían a definir su identidad de género. Así, en las entrevistas puede percibirse cómo no logran desligar su maternidad del trabajo. La mención a los hijos es permanente, lo que puede también ser interpretado como una manera de mostrar su "individualidad" en un mundo laboral que las identifica con un número, una cifra, la mayoría de las veces estampada adelante y atrás en el uniforme.

Yo trabajo porque no tengo qué darle de comer a mis hijos y de algún lado tengo que sacar algo. Pero por eso no me voy a dejar pisar (Cristina).

Usamos un número adelante y atrás. Cuando vas al baño te controlan el tiempo de permanencia y anotan (tu número) en una planilla. Yo sabía que trabajar en la naranja era así. Vos tenés un número y si dejás pasar alguna (fruta) fea te sancionan" (Eliana).

Los compañeros te dicen: "no se te ocurra comer una naranja". Con respecto a las idas al baño te dicen que vayas lo menos posible. Hay capataces y supervisores que están parados arriba mirando la ida al baño. Cada empleada nueva tiene un código, así se sabe cuando las cosas están mal. Las capatazas usan túnica celeste y gorro, nosotros boina. Queda bien claro quién es quién (Rosa).

Muchas trabajadoras se sienten cómodas porque realizan una función femenina. Esta labor les permite ser conscientes de que en las tarcas de limpieza, selección y embalaje del producto para la exportación ellas son mejores que los hombres.

La mujer hace el trabajo más delicado, es más detallista, el hombre es más bruto (Lidia).

Al parecer las manos femeninas son cuidadosas en el trabajo de selección de la fruta; éste es el argumento que utilizan los empresarios a la hora de justificar la presencia numerosa de mujeres en las tareas de industrialización. Esta condición es complementada por otras que quizás son las que más pesan al momento de la contratación: las mujeres faltan menos y permanecen más tiempo en el trabajo. La deserción femenina es prácticamente nula.

Siempre estuve en (el) packing. Hace catorce años que trahajo. El trahajo es un poco monótono, pero después te acostumbrás y te sentis cómoda. En el embalaje no me siento cómoda. (No estoy) conforme con lo que gano (...). Es una jornada cortada, de las 10 a las 14 horas y de 18 a 22. Pero la zafra es corta, son seis meses. Tenés que aguantar porque no hay otra cosa. Adentro del packing hay mucho ruido, se puede conversar igual pero vos no tenés que descuidar tu trabajo. Hay mucha disciplina. Para ellos lo principal es que las mujeres no conversen. Te dicen que podés conversar pero es mentira. Somos dos por mesa y como convivimos tantas horas te hacés de amis

tad con tu compañera y llega un momento que te compenetrás con un problema que vive la persona y descuidás el trabajo" (Lidia).

Muchas trabajadoras perciben claramente el hecho de no ser reconocidas por parte de las autoridades intermedias de la empresa. El
maltrato sistemático las lleva a hacer uso de "tretas" que les permiten,
a pesar de su postergación, enfrentar a las autoridades. De acuerdo a
lo manifestado, las mujeres que cuentan con mayor formación y están
catalogadas como "buenas empleadas" tienen más posibilidades de
manifestar sus demandas de forma individual. El resto mantiene el silencio y la pasividad como estrategia de supervivencia. Quienes creen
no saber "hablar bien" llegan a inhibirse al punto de sentirse anuladas
como personas y muchas veces mantienen una actitud expectante con
respecto a lo que "hagan las otras, que sí son escuchadas". Pero, más
allá de estas iniciativas individuales, todo queda a merced de la voluntad individual de los encargados y/o capataces.

Yo puedo trabajar muy bien, pero si el encargado dice que no, es noº (Eliana).

Las estrategias utilizadas para hacerse escuchar y ser tenidas en cuenta son diversas y siempre individuales.

A mí me han querido suspender porque estaba trabajando sin guantes y me dijeron que tenía tres días de suspensión. Y yo le aclaré (al encargado), 'yo estoy trabajando sin guantes porque me los robaron'. Era verdad, fui al baño y me los robaron. Yo le empecé a gritar a mi capataz delante de toda la gente: 'Si usted me grita yo también le grito. No quiere decir que seas un hombre y yo una mujer y vos me estés gritando. Yo ni en mi casa me dejo gritar' (Cristina).

Un hecho que aparece frecuentemente mencionado es la discriminación al interior de la planta, en relación con el ascenso de mujeres a cargos de supervisión. Los puestos directivos suelen estar ocupados por hombres, que se relacionan la mayoria de las veces por medio de gritos y mandatos autoritarios. Esto lleva a que muchas trabajadoras manifiesten que falta libertad, en tanto otras prefieren ir a trabajar a las quintas, donde se sienten más libres.

Cuando recién empecé había mucha discrimmación con las mujeres. No accedian a cargos importantes. Hace cuestión de dos o tres años la mujer se metió y ahora tenemos encargadas caparaces mujeres. Creo que eso sucedió porque se dicron cuenta del rendimiento, porque ellos precisan gente que controle. Se fijaron en el rendimiento. Son mujeres que merecen estar, son cumplidoras, rinden y tienen antigüedad. Las que fueron ascendidas cumplen con esas condiciones. (Su nombramiento) lo decide el directorio. (A nosotras nadie nos dijo nada) las vemos aparecer en la planta. (De parte de las compañeras) supongo que hay celos, rechazo, es la sorpresa, y después todo sigue normal (Lidia).

Sin embargo, la discriminación no cesa y se manificsta incluso fuera de la planta. Una trabajadora cuenta cómo una joven, que diariamente al terminar el turno recibe a su pequeña hija de manos de la abuela, que entra al siguiente turno, fue suspendida.

En ese cruce que hacen todos los días madre e hija se demoraron. Todas ya habiamos entrado y querían suspenderla y tuvo que intervenir la encargada. Fue cuestión de un minuto, un minuto y medio. (Eso nos lleva a que) entremos todas atropellándonos, nos confundimos de tarjeta, todo es por no quedar afuera, todas se ponen nerviosas, porque si no, se quedan sin el jornal, porque son suspendidas. Tenemos que marcar 9 y 45 en punto y si no estás se dan inmediatamente cuenta porque faltás en la cadena y empiezan a los gritos. Personas que nenen años allí adentro si llegan tarde dehen dar cuenta con un documento que establezca dónde estaban. Sun exigentes y cada vez más (Mary).

La convivencia laboral está pautada por normas disciplinarias que impiden la socialización de las trabajadoras, a diferencia de lo que ocurría años atrás, cuando en algunas empresas se les concedía media hora para descansar, comer y conversar. Esto les permitía relacionarse, compartir espacios de distracción y comunicarse entre ellas. Actualmente, al suprimirse ese descanso, el contacto con las compañeras se da entre quienes comparten la misma tarea. Tal dinámica impide no sólo la relación entre ellas sino también

256 ESTUDIOS DEL HOMBRE

con el resto de las mujeres destinadas en las otras empacadoras. Sólo se ven cuando salen y no siempre, debido a que los turnos pueden variar. Muchas trabajadoras ni siquiera se conocen entre ellas, a lo que se suma la continua presión, que se traduce en un debilitamiento cotidiano de los lazos de solidaridad, sustituidos a veces por la consigna del "sálvese quien pueda". Tampoco se relacionan con los trabajadores de la cosecha. Las mujeres entrevistadas manifiestan que esto no fue siempre asi. Años atrás era diferente ya que existian encuentros, por ejemplo, cuando cobraban la quincena que era una oportunidad para verse. Esto ya no sucede especialmente a partir de 1996, fecha en que se tercerizó la contratación de trabajadores para la cosecha. Pequeñas empresas unipersonales se formaron con el objetivo de organizar cuadrillas de trabajadores para las quintas. Los responsables de estas cuadrillas son ex trabajadores de las empresas, en la mayoría de los casos trabajadores con trayectoria y que lograron ocupar cargo de dirección y supervisión y en la actualidad le venden servicios a las empresas citrícolas. No pasa lo mismo en las empacadoras donde aun las autoridades intermedias de los establecimientos son los que toman personal para la zafra.

Los derechos laborales y sindicales

Las trabajadoras entrevistadas, al ser consultadas acerca de lo que saben sobre sus derechos laborales, manifestaron no conocerlos. Muchas de ellas coincidieron en que lo básico es trabajar y cobrar la quincena. En muchos casos entienden que la única que tiene derechos es la empresa. Sin embargo, también hay algunas a quienes les preocupa la ignorancia que prevalece.

El problema está ahí, la gente no se preocupa por saber sus derechos y hasta dónde llegan los limites. Vo siempre luché por mis derechos, Cuando nos llamaron por el tema del despido en Altisol¹⁸ nadie abrió la boca. Termina-

^{18.} Altrsel S. A. Articulo publicado por el periódico Cambio. Junto de 1984. Salto, P. Z. En el articulo se señalaba: "Lu empresa citricola pertenece a capitales árabes que operan en Chile, Argentina y Brasil. La exportación se dirigió a Medio Oriente. La firma es propietaria de un millar de hectáreas."

ron de hablar (los de la empresa) y todo el mundo se fue, yo me quedé y enfrenté al encargado. Le pregunté por qué nos pedía que renunciáramos a cobrar el despido. 'Yo quiero mi dinero, el que me corresponde. Yo hablo por mí, yo no tengo por qué hablar por nadic, porque aquí nadie es mudo'. Las compañeras me dijeron (que era) 'audaz', (otras me dijeron) 'me gustaría ser como vos'. 'Y bueno—les dije—traten de hacer lo mismo' (Cristina).

Al entrar a trabajar en la empresa lo que las trabajadoras tramitan y firman es la documentación necesaria para el cobro de la asignación familiar por tener hijos y la afiliación a una mutualista para su atención médica. Muchas de ellas no saben cómo realizar estos trámites, ni a dónde dirigirse, por lo tanto no los llevan a cabo.

Ellos no nos hacen firmar un contrato, sólo nos hacen firmar qué centro médico preferimos. Luego pasan unos dias y, si uno tiene hijos, ellos te dan un papel que luego tenés que presentarlo en el Banco de Previsión Social. Yo firmé un papel con los aportes, la mutualista, pero no sé si es un contrato de trabajo, pero creo que no hay contrato. Hay mucha ignorancia. No nos dan un papel que diga tenés que comprometerte a trabajar tantos meses" (Cristina).

El pago de los salarios se hace quincenalmente. Muchas veces hay atrasos y las quincenas se alargan, lo que lleva a enfrentamientos con los encargados.

Cobramos por quincena que a veces no son quincenas, pasan los dias y siempre estamos peleando (Cristina).

Con relación a la defensa y reconocimiento de sus derechos, el miedo a perder el trabajo o a quedar en evidencia frente a la patronal lleva a que las mujeres permanezcan pasivas. Sólo demandan o hablan las que se animan, quienes, según ellas, tienen cualidades personales como facilidad de palabra, voz fuerte y coraje.

de aptitud citricola y forestal en Sulto y Paysandú". En 1999 quebró y dejó a cientos de trabajadores sin empleo y sin cobrar el despido.

La gente no habla por micdo a perder el trabajo. Lo que pasa es que, si uno habla, dicen que uno es del sindicato, que es apoyado por algún partido (político). Una reclama pero (sabe que) puede ser despedida. El que habla se quema y los demás no hacen nada (Irma).

El grado de subordinación es tal que lleva a las propias mujeres a sentirse ajenas a ese mundo sindical que les ofrece participación. La gran mayoría no tiene tradición ni experiencia sindical. En muchos casos no saben definir qué es un sindicato y para qué sirve. Algunas dicen que un sindicato representa la unidad que les da fuerza para defenderse. Pero otras desconfían de él por el grado de politización de sus integrantes.

A su vez, el hecho de vivir en un medio reducido, en el que todo el mundo se conoce y donde existen lazos de familiaridad importantes, contribuye a limitar y anular la presencia de sindicatos. Las trabajadoras y los trabajadores de la naranja no permanecen al margen de esta realidad y se ven sometidos diariamente a severos controles no sólo en la planta o en la quinta, sino en sus barrios y en los distintos ámbitos de socialización que frecuentan. El ámbito local pesa y establece controles que frenan la participación en defensa de sus propios derechos. La misma relación con los jefes de cuadrilla o capataces, en el que la línea divisoria empleado-patrón no logra verse claramente, hace que todo se tiña de lazos de una aparente solidaridad.

Los trabajadores de la paranja carecieron de organización sindical hasta 1996, 19 en que se produjo el primer conflicto, que involucró a hombres y mujeres de la cosecha y al que posteriormente se unieron algunas mujeres de las empacadoras. Fue un conflicto importante y contó con apoyo de los medios de comunicación, que informaron en todo momento acerca de los reclamos de estos trabajadores. La dirección del sindicato estuvo a cargo de hombres. La participación feme-

 [&]quot;Sudora emitió mensaje a la ciudadania al cumplir su cuarto aniversario". Artículo publicado por el periòdico El Pueblo el 14 de agosto de 1996. Salto, P. 8;
 A partir de 1996 tumó forma la organización sindical en las instalaciones del sector citrícola. Los

A partir de 1996 tumo forma la organización sindical en las instalaciones del sector entricola. Los trabajadores se organizaron en torno al SUDORA (Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales), que había surgido el 15 de agosto de 1992 y en el que inicialmente se nuclearon los trabajadores de la caña de azúcar.

nina era algo nuevo; la integración al sindicato fue una especie de disparador para muchas mujeres.

Yo participé en el sindicato apoyando a mi marido, bueno, apoyándonos los dos. (...) Yo me senti muy útil desde ese momento, no voy a decir que tengo todo porque no tengo nada, pero me siento otra mujer (...). He participado en marchas. La gente me pregunta qué me pasó y si estoy enferma y yo digo que estoy feliz porque estoy participando como mujer. La forma en que (la empresa) quiere arrebatarte tus derechos, te mandan, te ordenan, te gritan y te dicen palabrotas, (todo) es muy difícil y sacrificado (Virginia).

Muchas veces este apoyo al sindicato respondió a la búsqueda de reconocimiento por parte de sus maridos, de este modo se identificaron como "compañeras de ruta". Por otra parte están quienes la pertenencia al sindicato no sólo les significa defender sus derechos sino ser ellas mismas, tener un lugar.

Antes las mujeres teníamos más miedo de expresar lo que sentiamos. Yo era una persona que me callaba, ahora voy adelante. Si tengo que gritar, grito. Me hizo cambiar la vida y trabajar (Elsa).

El conflicto del año 1996²⁰ fue, en una primera instancia exitoso, ya que logró que se firmara el primer convenio colectivo²¹ en la naranja, pero sólo incluyó a los trabajadores de la cosecha. Más allá de estos logros, la actividad gremial se fue debilitando y la represión sindical se manifestó en despidos de los dirigentes. Así se expresan las trabajadoras:

20. "La industria de la naranja emplea a miles de trabajadores en pésimos condiciones de trabajo". Articulo publicado por La duventad el 16 de febrero de 1996. Montevideo. P.4 Desde la capital la prensa informaba acerca de las movilizaciones, paros, campamentos y ollos populares llevadas a cabo por los trabajadores/as de la naranja, organizados en tomo al sindicato SUDORA.

21. "Sudor ácido. Escalofríantes relatos de cónto se trabaja en las plantaciones del citrus". Articulo publicado por el periodico La República el 4 de octubre de 1997. Montevideo, P.12. El convenio incluyo "...mejora salarial que les permita ganar 120 pesos por dia, mejoras en lus viáticos, ajustes cuatrimestrales por IPC, el reconocimiento del sindicato, medios de transporte hacia las chacras que sean seguros y la formación de una mesa tripartita para seguir negociando regioras en las condiciones de trabajo".

Sindicato no hay, nunca pertenecí a un sindicato, porque después eso te marca y no te dan trabajo (Eliana).

El sindicato no está trabajando. Cuando se paga la quincena, las mujeres se juntan para hablar con los patrones. Pero al sindicato no lo vi (Rossana).

A casi seis años de este conflicto, quien fuera en esc momento el principal dirigente sindical reconoce:

En el sector del packing había compañeras con un nivel impresionante, pero no llegamos bien porque apuntalamos a la cosecha. (...) No es que tuvieran mayor capacidad, sino un factor humano que captó más rápidamente el objetivo. Al sector cosecha le costó muchísimo más. Había otro nivel, por ejemplo, había compañeras que habían hecho secundaria (Felipe).

En el marco de las negociaciones los dirigentes sindicales incorporaron temas vinculados a las empacadoras. En reiteradas oportunidades se
dieron a conocer irregularidades que se presentaban en las plantas, lo que
llevó incluso a fijar "una reunión entre sindicato y empresa, para tratar
exclusivamente el tema de las trabajadoras". Pero, finalizado el conflicto y al quedar las mujeres de las empacadoras excluidas de las negociaciones, las reacciones no se hicieron esperar. Muchas de ellas se retiraron
del sindicato manifestando fuertes críticas a la dirigencia, en particular
por haber tenido en cuenta sólo a los trabajadores de la cosecha.

De la breve experiencia sindical no todas las mujeres hacen un balance positivo. Muchas entienden que, en el marco de confrontación que se produjo entre la patronal y los trabajadores, las mujeres fueron "utilizadas".

Cuando vinieron los arrancadores al packing en busca de apoyo (fue) porque no tenían la suficiente fuerza para lograr el convenio y pidieron que nosotras los ayudáramos. Hicimos los paros respectivos, (participamos en) ollas populares; hicimos todo, pero cuando ellos lograron el convenio con la empresa... dijeron que los beneficios eran para los arrancadores... (Lidia).

 [&]quot;Ens trabajadores salteños de la naranja consolidan el gremio". Artículo publicado por el periódico. La Juventual. 11 de abril de 1996. Montevideo. P. 7.

Lo cierto es que las trabajadoras tuvieron expectativas que no fueron alcanzadas y esto llevó al descreimiento de las que se habían afiliado y a la desconfianza de aquellas que pasivamente habían vivido los acontecimientos con cierta esperanza.

ENTRE LA "HOMOLOGACIÓN DEGRADANTE" Y EL "NO RECONOCIMIENTO"

El mercado de trabajo en la agroindustria citrícola necesita inevitablemente de hombres y mujeres. Los hombres son destinados principalmente a la cosecha, y por tanto mantienen las características del trabajador rural, en tanto las mujeres son ubicadas en tareas de industrialización de la fruta para su exportación. Lo peculiar de estas mujeres es que son trabajadoras industriales en un contexto en esencia agrario, lo que lleva a definir nuevas identidades y les supone condiciones laborales diferentes. La condición de estar nucleadas en el empaque las transforma en trabajadoras de la industria, con relaciones laborales que no se corresponden con las del trabajo rural. La ausencia de una normativa que dé cuenta y prevea esta realidad por parte del Estado ha llevado a la inexistencia de políticas sociales focalizadas hacia el sector. Tanto mujeres como hombres experimentan este no reconocimiento de su especial condición, porque, si bien las labores realizadas por uno y otro sexo son diferentes, todos los trabajadores se igualan en el tratamiento que reciben por parte de capataces, jefes de cuadrilla y encargados (todos ellos de confianza de la empresa), que son quienes controlan y disciplinan a esta fuerza de trabajo.

La baja remuneración, las malas condiciones de higiene, el autoritarismo con que son impartidas las órdenes y establecidos los controles llevan a un sistemático maltrato, a un desprecio hacia el o la trabajadora. Es su condición de trabajadores baratos, pobres, con escasa instrucción, lo que los hace en extremo vulnerables, anónimos e invisibles, al tiempo que los iguala.

Las transformaciones incorporadas en las últimas décadas en el agro uruguayo han significado para estos trabajadores y trabajadoras su desvalorización como personas, más allá de su género. La homoge262 ESTUDIOS DEL HOMBRE.

neidad pretendida por la aplicación de un modelo económico que disciplina y controla, se expresa claramente en las agroindustrias, donde el progresivo deterioro de las condiciones y relaciones laborales redunda en un agudo deterioro del individuo. Todo es, pues, teñido de un manto de invisibilidad que convierte a hombres y mujeres en una cifra. Unos y otras se igualan en las peores condiciones de vida y de trabajo. Se produce un proceso de "homologación degradante" que iguala a la mujer hacia abajo, y en el que la idea de lo que significa masculino y femenino depende del tipo de relación que se establezca.

Las mujeres, por su parte, experimentan una doble opresión, consentida por ellas mismas, al entrar en un estado de alienación que las lleva a negarse a sí mismas y no saber o autoconvencerse de que no tienen la capacidad de cambiar esta "situación", que las limita y las oprime, y ante la cual no se rebelan, permaneciendo pasivas. La opresión infligida por el hombre es sentida por las mujeres como una opresión externa, lo que las coloca en una "situación" que no sólo limita su libertad sino también restringe sus expectativas. Como sostiene Simone de Beauvoir, "La mujer oprimida no puede vivir de acuerdo a sus propios fines como ser trascendente". El proceso es construido desde el mundo de los hombres, que piensan en masculino. Se manifiesta, pues, una constante histórica, que pasa por el reconocimiento de la mujer no como sujeto sino como objeto de dominación. La variable género no sólo no es reconocida sino anulada, va que la igualdad pasa por la varonización.

Por su parte la masculinidad, en este contexto, también se ve malograda, ya que estos trabajadores no responden a los requisitos que la sociedad sólo reconoce en la masculinidad hegemónica, aquella que "presupone un público imaginado al cual hay que 'demostrar' que se es el amo de la situación, que se es más fuerte, para estar a la altura del poder". ²⁵ En la naranja, la masculinidad que prevalece es

 Ver en Amorés, Celia: "Historia de la teoría feminista". Universidad Complutense de Madrid. Madrid, 1994.

^{23.} Ver en Luce Irigaray: "SPECULUM, Espéculo de la otra unifer". Ed Saltés. Madrid, 1978. Tomamos el concepto de homologación utilizado por la autora. Homologación en el sentido de que la mujer es reconocida a partir de su asimilación al universo masculino.

Anne Péroun-Dumon. El género en Historia. Institute of Latin American Studies, University of London. Capitulo IV, "Masculinidad", Londres, 2002. P. 5.

subordinada y/o marginal. Aquí los hombres en su condición de trabajadores tampoco son reconocidos. Es por ello que desde la perspectiva de género podemos apreciar esta doble vertiente que homologa, a partir del maltrato, a hombres y mujeres. La "homologación degradante", como la hemos denominado, lleva a que ambas identidades se vean desdibujadas y a la vez asimiladas.

En su búsqueda por construirse en tanto sujeto, algunas de las trabajadoras son "adoptadas" y "adaptadas" al pasar a integrar el sindicato y ser reconocidas como apoyo. Se produce pues la "ceremonia de adopción". Las mujeres adoptan actitudes, visiones y opiniones masculinas al entrar en ese mundo desconocido pero a la vez atractivo que es el sindicato. Hacia éste ellas dirigen sus expectativas en su camino emancipador como sujeto. Esto necesariamente las lleva a adaptarse a ese nuevo escenario de movilizaciones, en el que la referencia por excelencia es el dirigente varón. El pertenecer a un ámbito de la empresa no regido por relaciones laborales de carácter rural, como sucede en la cosecha, lleva a relegar a la mujer en sus necesidades y demandas, que no necesariamente coinciden con las de los "arrancadores".

La sindicalización representa el intento de las mujeres por comenzar a reconocerse a sí mismas, ser auténticas y de un modo u otro rechazar los roles asignados por los empleadores, que esperan de ellas una actitud obediente y pasiva. De este modo, de una "homologación degradante" se pasa a una diferenciación que profundiza su invisibilidad de género, al no ser reconocida por sus pares.

El sindicato en los hechos actuó como liberador de las mujeres porque posibilitó su accionar, pero también operó como limitador de dicha libertad. Al excluirlas de las negociaciones, las diferenció y separó, pues el sometimiento silencioso de uno garantiza la autosuficiencia, la autonomía del otro. ²⁷ Se reproduce la lógica de la dominación pero esta vez ejercida por los propios pares. En la lucha por el reconocimiento –como sostiene Simone de Beauvoir– las conciencias se sitúan en dife-

Ver en Maria Luisa Femenias: Sobre sujeto y género: (Lecturas feministas desde Beauvoir a Butler). Ed. Catálogos, Bucnos Aires, 2000. Hacemos referencia a la definición de Simone de Bauvoir, analizada en esta obra por la autora.

^{27.} Ver en Luce Irigaray: "Speculum. Espéculo de la otra majer". Ed Saltés. Madrid. 1978.

264 ESTUDIOS DEL HOMBRE

rentes planos. No hay igualdad; no hay, por lo mismo, "reciprocidad en el reconocimiento". ²⁸ Se confirma que "la estructura social favorece a los varones. La estructura patriarcal degrada la libertad de las mujeres. Las mujeres tienen un grado mayor de alienación porque tienen menos libertad". ²⁹ El proceso de varonización se vuelve a producir, pero al revés. Es decir, para poder integrarse a la acción sindical la mujer vive un doble proceso: por un lado se varoniza y por otro experimenta un mayor grado de invisibilidad frente a sus pares. El hombre ocupa el lugar del amo, "(...) la mujer (...) encuentra su razón de ser no en ella misma, sino en la conciencia libre del hombre". ³⁰

ALGUNAS REFLEXIONES

En un mundo cuyas transformaciones se producen con una celeridad y profundidad sin precedentes, los desafíos parecen ser insuperables. La bipolaridad que caracterizó al mundo de posguerra llegó a su fin. Esto trajo la reconversión del sistema capitalista y el derrumbe del socialista. Otra "situación" se abrió paso y mostró el alcance de los cambios en desmedro del individuo. La reproducción del sistema y la climinación del enemigo externo llevaron al fortalecimiento de relaciones sociales y humanas por excelencia discriminatorias. La desigualdad se acentúa, la discriminación se legitima, la pobreza se hace funcional al sistema. Entonces, ¿por qué pensar que dentro de la fase actual de globalización del capitalismo la condición de la mujer cambiará?

Más aun cuando esta renovación capitalista viene acompañada de una versión cultural que gradualmente se impone. Que expone sus críticas a la modernidad, que genera desconcierto, descreimiento, que forma seres acríticos que se paralizan ante la posibilidad del cambio. En este nuevo escenario el tema de género adquiere quizás nuevas dimensiones a atender. Ya no basta con decir, con Judith Butler, que el sujeto no existe. ³¹ Esto incluso aporta confusión y no colabora en la comprensión de

^{28.} Ver en Celia Amorós: "Historia de la teoría feminista", Idem.

^{29.} Ver en Celia Amorós: Idem.

^{30.} Ver en Celia Amorós: Idem.

Judith Butler. "El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad". DNAM, México S/F.

temas como el aquí expuesto. No obstante, nos hace reflexionar en torno a si es posible la existencia de una teoría abarcadora e integral. Se trata quizás de teorizar, tratando de abordar diferentes dimensiones que permitan profundizar en el conocimiento y contribuyan a dar respuesta a nuevas y viejas necesidades que imponen desafíos a las mujeres. Hacer uso de la teoría para explicar, construir y reconocerse.

En nuestro análisis nos centramos en mujeres trabajadoras que viven sometidas a condiciones de explotación que creíamos superadas por las luchas sindicales. Sin embargo, comprobamos que esas condiciones se mantienen y aumentan la discriminación de que es víctima la mujer, incluso al interior de su clase, donde las diferencias y el no reconocimiento permanecen. El sindicalismo carece de conciencia de género, aún no ha comprendido el tema y esto lleva a prácticas sindicales donde la invisibilidad femenina se agudiza.

Pesc a todo, la mujer tiende a luchar por construirse como sujeto, por trascender, proyectarse y lograr autonomia. Para ello debe continuar apelando a la acción, ya que no hay sujeto sin acción, y lo prioritario es que las propias mujeres se reconozcan en tanto tales. Culturalmente esto pasa por un proceso lento de autorreconocimiento de género y en tanto sujeto. En el caso de estas trabajadoras, pasa por su exigencia de respeto a sus derechos sociales y sindicales, de un contrato de trabajo en el que su condición femenina quede explícita, y no como hasta ahora, en que todo está encubiertamente implícito y por lo tanto da lugar a la reproducción del no reconocimiento. Estos serían pequeños-grandes logros que las llevarian a reconocerse a si mismas, a implementar demandas y acciones propias. No debemos olvidar que, en su universo, el patriarcado es asumido como lo "natural" y lo "normal", y no consideran la posibilidad de cambiar lo que durante años ha quedado inscrito en sus mentalidades.

Somos constructo y estamos en constante y permanente construcción, la que abarca los más variados momentos de nuestra vida. Contribuir a que ciertos sectores tomen conciencia de ello, y a la vez que situaciones sociales y laborales como las aquí descritas sean conocidas, sigue siendo una necesidad que atraviesa no sólo la historia de las mujeres sino la de la humanidad como un todo.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

- Alonso, Rosa y Carlos Demasi. Uruguay 1958-1968. Crisis y estancamiento. Montevideo: Ed. Banda Oriental. 1986.
- Amorós, Celia: Historia de la teoría feminista, Madrid: Universidad Complutense de Madrid. 1994.
- Barrán, José Pedro y Benjamín Nahum. Batlle, los estancieros y el imperio británico", Tomo 6. Montevideo: Ed. Banda Oriental. 1985.
- Butler, Judith: El género en disputa El feminismo y la subversión de la identidad. México: UNAM.
- De León, Kirai y Gloria Speciali. Adelantos del estudio sobre mujeres asalariadas en el sector citricola. Salto: Regional Norte. Universidad de la República. GREGMU. Noviembre de 1995 (mimeo).
- Femenías, María Luisa: Sobre sujeto y género. Lecturas feministas desde Beauvoir a Butler. Buenos Aires: Catálogos. 2000.
- Hutchinson, Blizabeth Quay. La historia detrás de las cifras: La evolución del censo chileno y la representación del trabajo femenino, 1895-1930. Historia 33. Santiago: Instituto de Historia de la Universidad Católica de Chile. 2000.
- Irigaray, Luce: SPECULUM. Espéculo de la otra mujer. Madrid: Ed Saltès. 1978.
- Kaztman, Ruben. "La heterogeneidad de la pobreza. Una aproximación bidimensional". Revista CEPAL. Número 36. Santiago de Chile. 1988.
- Massera, Ema (editora). Citrus del Sur salen a conquistar el Norte. Montevideo: Programa Girasol. Universidad de la República. 1998.
- Ortiz de Taranco, José. Historia de la citricultura. Montevideo: Ediciones LATU. 2001.
- Piñeiro, Diego. "Nuevos y no tanto: los actores sociales para la modernización del agro uruguayo". Montevideo: Ed. Banda Oriental. 1991.
- Pérofin-Dumon, Anne. El género en Historia. Institute of Latin American Studies, University of London. 2002.
- Riella, Alberto y Mauricio Tubío. "Los trabajadores zafrales en el agro uruguayo: El caso de los cosechadores en la citricultura", en Transformaciones agrarias y empleo rural. Salto: Unidad de Estudios Regionales, Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de la República. 2000.

FUENTES

Censo Nacional Agropecuario. Montevideo. 2001. Censo Nacional de la Citricultura. Montevideo. 1988-1996. Registro Nacional de Leyes y Decretos. *Diario Oficial*. 1971.

PERIÓDICOS:

Cambio (Salto) El Pueblo (Salto) La Juventud (Montevideo) La República (Montevideo)

ENTREVISTAS

Para la realización de este artículo se optó por trabajar con contenidos parciales de las entrevistas realizadas con algunas trabajadoras de las empacadoras. Ellas son Cristina, Eliana, Elsa, Irma, Mary, Lidia, Rosa, Rossana y Virginia, sin cuya colaboración este trabajo no habria sido posible.