

Preparado para la entrega en el 2015 el Congreso de la Asociación de Estudios Latinoamericanos, San Juan, Puerto Rico, 27 al 30 05, 2015

Mano de obra en femenino, las trabajadoras rurales de la agroindustria del Valle de Uco, Provincia de Mendoza, Argentina.

Autora: Elena Mingo Acuña

Investigadora asistente del Consejo Nacional Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL)

Mano de obra en femenino, las trabajadoras rurales de la agroindustria del Valle de Uco, Provincia de Mendoza, Argentina.

Introducción

La participación de las mujeres ha sido una constante en la agricultura latinoamericana. A lo largo de su historia las mujeres han estado presentes en el trabajo en las producciones prediales como mano de obra familiar pero también han acompañado procesos de asalarización de sus familias participando, a la par de los varones, en las jornadas laborales fuera del predio.

Estudiar las condiciones del trabajo asalariado rural, desde la dimensión de género, propone repensar la relación entre capital y trabajo en estos sectores productivos. A la vez, permite caracterizar la especificidad que adquiere el sistema sexo-genero en la producción de contextos de desigualdad e inequidad que de otro modo quedan ocultos bajo la vulnerabilidad que comparten las/os trabajadoras/es del sector.

Las transformaciones productivas en la agroindustria latinoamericana de las últimas décadas han impactado de forma diferencial entre la mano de obra, profundizando las históricas desigualdades en la división sexual del trabajo productivo y reproductivo. Esta ponencia, propone analizar las características que asume la fuerza de trabajo femenina de la agroindustria en la provincia de Mendoza, Argentina. La historia productiva de la zona junto con las transformaciones más recientes, nos presenta un marco de estudio relevante donde puede observarse una larga trayectoria femenina en el trabajo asalariado. Asimismo esta zona constituye un territorio propicio para analizar la diferenciación que implica la división sexual del trabajo ya que se observa en él la presencia de una agroindustria empresarial moderna y con algunos de sus productos orientados a la exportación. A la vez que se expresan en el territorio formas de trabajo precarias, desvalorizadas y temporales. Histórica, aunque no exclusivamente, en el sector agroindustrial la demanda de fuerza de trabajo temporaria u ocasional, se superpone con un marco legal de contratación flexible (Berger y otros: 2010) que ha generado puestos de trabajo con características de marcada precariedad que obligan a los/as trabajadores/as agrícolas a generar estrategias para obtener ingresos en los

momentos de paro y sobrellevar su reproducción como fuerza de trabajo (Berger y Mingo, 2011)

Estas características nos permiten analizar el impacto que los cambios productivos más recientes tuvieron en las condiciones laborales y en los procesos de aprendizaje y consolidación de las mujeres como un segmento particular de la mano de obra rural donde la temporalidad del empleo, la desvalorización de sus procesos de aprendizaje y la interdependencia con los ámbitos reproductivos generan procesos de diferenciación respecto de la mano de obra masculina.

Si entendemos a la venta de fuerza de trabajo como el medio principal para acceder a los recursos que posibilitan la reproducción, no es posible comprender las relaciones de producción ni el funcionamiento del mercado de trabajo, sin analizar las relaciones sociales que se construyen en el ámbito reproductivo y las estrategias de los/as trabajadores/as para acceder al trabajo asalariado. Para ello, en primer lugar retomaremos las discusiones conceptuales que, desde el feminismo, propiciaron una reconfiguración del concepto de trabajo, luego nos detendremos en el análisis del trabajo productivo y reproductivo y las estrategias de articulación y empleo. Este recorrido nos llevará al análisis de la organización del proceso de trabajo en la agroindustria para observar el tipo de tareas a las que acceden las mujeres. De este modo, proponemos pensar la participación en los mercados de trabajo como un aspecto interrelacionado con las condiciones de reproducción, de los hogares de donde provienen las/os trabajadoras/es.

1. El concepto de trabajo en disputa

Los enfoques sobre la división sexual del trabajo discutieron la acepción tradicional del concepto de trabajo para incluir en el análisis el sexo como una relación social además de otras categorías fundamentales como trabajo doméstico, trabajo no profesional y el trabajo no asalariado y no remunerado. Según Hirata (1997), esta reelaboración del concepto de trabajo cuestionó el determinismo económico de los análisis sociológicos sobre el tema.

En el caso específico de la industria, Roldán (2000) participa en el debate sobre procesos de trabajo y paradigmas industriales desde una perspectiva capaz de abordar las formas en que interviene el sistema de desigualdades que explica la participación

diferencial de mujeres y varones en la producción. En consecuencia, propone la incorporación de la problemática de la división sexual del trabajo “como elemento integral del análisis de construcción de nuevos y viejos procesos de trabajo y de sus consecuencias diferenciadas para hombres y para mujeres trabajadoras”. (Roldán, 2000: 86). A partir de ello la autora sostiene que no existen fenómenos sociales desvinculados de las relaciones de género, aún cuando se trata de procesos que siguen una dinámica de clase. Profundizando en el proceso de diferenciación por sexo dentro de la clase trabajadora, afirma que estos fenómenos “no nacen sino que se construyen generizados” y, de esta manera, explica que junto a cada división social y técnica del trabajo se imbrica una división genérica del trabajo o segregación ocupacional por género.

La división genérica del trabajo significa entonces que, “varones y mujeres tienden a participar en distintos procesos o subprocesos de trabajo, dentro y fuera del ámbito fabril; a desplazarse por distintos espacios físicos (talleres o en el mismo hogar) donde operan y/o preparan distintas tecnologías físicas que, aparentemente, requieren saberes o conocimientos también signados como masculinos o femeninos.” (Roldán, 2000). Esta división genérica de los procesos de trabajo se expresa a través de la construcción socioeconómica y simbólica de las calificaciones.

El concepto de calificación tiene un rol central en el análisis de la división sexual del trabajo, Benería y Roldán (1987) establecen una correlación entre los procesos sociales de construcción del género femenino y la presencia de las mujeres en tareas específicas en el trabajo asalariado que toman como fundamento para explicar las características del empleo femenino. Como ejemplo, proponen que la concentración de las mujeres en tareas reproductivas, sumada a la interpretación de que el ingreso percibido por ellas es complementario al del varón, opera como una justificación para pagar salarios más bajos y, además, explica el predominio femenino en trabajos de medio tiempo o por contratos de corto plazo. El tipo de tareas que realizan las mujeres en los espacios productivos se vincula a la naturalización de habilidades adquiridas en la socialización de género. Dichas habilidades surgidas del aprendizaje del trabajo doméstico, asimilables con aquellas que requieren de una destreza manual de gran precisión.

Este entrenamiento adquirido en el ámbito doméstico como parte del proceso de socialización de género facilita la elaboración de un discurso que asume como naturales

estas habilidades y, por lo tanto, al ser desplegadas en el espacio productivo, no son reconocidas como calificaciones laborales, aún cuando el desempeño de las mujeres en el espacio laboral requiera de algún tipo de entrenamiento. (Roldán, 2000).

Desde los enfoques feministas se presenta la idea de “calificación” como un elemento que se limita a dar nombre a aquellas competencias adquiridas mediante un entrenamiento específico. Como señala Ginés (2007) la caracterización de este concepto en los estudios sobre organización del proceso de trabajo ha llevado a evaluarlo como dato técnico y neutro frente al sexo mientras que aquellos análisis interesados por la construcción social de las calificaciones laborales ponen en el debate las relaciones de género como un aspecto constitutivo de la división técnica del trabajo.

La diferenciación por género de la mano de obra, relaciona el rol de las mujeres en la esfera reproductiva con las características de los puestos de trabajo que ellas ocupan estableciendo, a la vez, un proceso de jerarquización orientado por el propósito de lograr una más eficiente organización de la mano de obra.

El ingreso de las mujeres en el mundo laboral doméstico y extradoméstico requiere de la demostración de ciertas habilidades. Estas habilidades se construyen a través de la red de nociones y acciones: “La transformación de las mujeres en trabajadoras y amas de casa es el resultado de una densa red de nociones y de acciones prácticas relacionadas con las ideas de la época, la acción del estado y los conflictos que se generaban entre trabajo, lugares, funciones y atribuciones para varones y mujeres así como con los modos de representar a la mujer obrera”. (Lobato, 2007: 15)

En esta línea, Hirata (1997) señala la necesidad de complementariedad de una teoría de los mercados de trabajo, una teoría correlativa a los procesos de trabajo y una teoría del sujeto sexuado para explicar las características que asume la participación de las mujeres en el trabajo remunerado y su relación con el trabajo doméstico y familiar.

1.1 Solo reproducción, solo producción. Las dimensiones del trabajo femenino

En relación con el impacto económico, los estudios sostienen que esta diferenciación no solamente repercute en una desventaja para las mujeres, negando la posibilidad de un desarrollo pleno de sus capacidades individuales, sino que además suma un perjuicio para toda la sociedad por las limitaciones que se imponen al desarrollo del sector femenino de la población.

García y Oliveira (2002) señalan que la postura desarrollista de los años 60 veía a la mujer como un recurso insuficientemente aprovechado que el proceso de modernización debía incorporar y precisamente el trabajo extra-doméstico se mostró como el vehículo decisivo en el proceso de integración de la mujer al desarrollo (con un potencial liberador para ellas). La integración de las mujeres daría fin a la subordinación femenina, característica del mundo tradicional donde priman el autoritarismo, la desigualdad y la dominación masculina.

Las críticas a la visión economicista resitúan el eje de análisis desde las mujeres a la construcción de género, y del desarrollo a los múltiples perfiles de esta dimensión de la desigualdad en su relación con otros ejes de diferenciación social. Los elementos distintivos de esta nueva aproximación asumen que el análisis de la subordinación trasciende la esfera económica y abarca todos los ámbitos de interacción en que participan las mujeres (política, cultura y procesos de construcción de la subjetividad y de la identidad). La participación económica femenina, preocupación teórica inicial, se acota como una más de las problemáticas que comprende el estudio de la condición femenina. La superación de la mirada economicista para analizar las condiciones de subordinación de las mujeres implicó dejar de lado las expectativas que estimaban que el trabajo extra-doméstico “alcanzaba” como vehículo de transformación, supuesto compartido por diversas perspectivas (Stolcke, 1982).

Por otro lado, también se interpretó que el trabajo podía sumarse negativamente a la carga doméstica de las mujeres profundizando la subordinación. De este modo, las potencialidades emancipadoras del trabajo extra-doméstico quedaban sujetas al sentido que tomaran otras dimensiones, como los valores, las representaciones, la identidad y las pautas institucionales que enmarcan las relaciones intergeneracionales.

A partir de estas consideraciones y desde el enfoque de la división sexual del trabajo se consideró el trabajo productivo y el trabajo reproductivo de forma articulada. Goren (2007) señala que, actualmente, las consideraciones sobre la forma en que se articulan el trabajo productivo y reproductivo se convirtieron en un tema central. Esto ha sucedido a partir del aumento de la participación femenina en los mercados de trabajo desde la década de 1960, en los países centrales, y de los años ochenta en Latinoamérica y la Argentina. Según Lagunas (2009) el enfoque de género se orientó a descubrir el ocultamiento del trabajo, socialmente no valorado. Así, problematizando la relación ‘Mujeres y Trabajo’, los estudios se orientaron por el

interés de tornar visible su participación en la producción, la vida política y la participación femenina en el mercado laboral. En tanto, los estudios de corte cuantitativo analizaron la composición de la fuerza de trabajo femenina, el tipo de trabajo que realizaban y la comparación entre salarios de mujeres y varones. En otros trabajos se analizó la explotación de las mujeres en tanto trabajadoras y reproductoras de la fuerza de trabajo y las condiciones en que ello se desarrolla.

Uno de los cambios que ha producido esta mirada sobre el trabajo es el hecho de dejar de lado la determinación de una esfera sobre la otra, para pensar las modalidades que adquiere la articulación, sumado a las transformaciones familiares y del sistema productivo. Como señala Wainerman (2003) esto pone en un lugar central a los vínculos entre el trabajo económico y no económico y a las relaciones que se establecen entre el trabajo y la familia. Esto retoma aquello que señalaba Barrère-Maurisson (1999) mostrando que las estructuras familiares y las estructuras productivas se rigen y organizan por lógicas con autonomías relativas pero articuladas y mutuamente configuradas. Esta articulación surge de una división sexual del trabajo que es la lógica común que las organiza: “Por eso es que no basta con estudiar los efectos de la vida profesional, por ejemplo, sobre la vida familiar, o a la inversa; pero sí hay que analizarlos desde un primer momento como pertenecientes a una misma lógica que atribuye, dentro de estas estructuras, su lugar específico tanto al hombre como a la mujer. No se puede, de este modo, disociar el estudio del lugar de los hombres y de las mujeres en la producción, de su lugar dentro de la familia. Se remiten constantemente uno a otro.” (Barrère-Maurisson, 1999: 35).

Las investigaciones relacionadas con el trabajo asalariado de las mujeres plantearon las características que ha asumido la participación en el mercado laboral en distintos momentos históricos. Federici (2011) desarrolla la forma en que, a partir del siglo XVII en Europa y América, el relegamiento de la mujer a sirvienta de la fuerza de trabajo masculina sentó las bases para una nueva división sexual del trabajo que diferenció las tareas de hombre y mujeres delineando sus experiencias, sus vidas y su relación con el capital, configurando relaciones de poder en forma paralela a la división internacional del trabajo. En este sentido, se ha destacado la relación entre la exclusiva responsabilidad femenina en el trabajo reproductivo y una inserción al mercado de trabajo subordinada y controlada. Una dimensión importante a explorar para explicar las condiciones de dicha relación, es la forma en que la demanda de mano de obra

reinterpreta los roles sociales de género y, a la vez, cómo esto se manifiesta en la tipificación sexual de las ocupaciones (Appendini, 2002)

Por este camino, Faur y Zamberlin (2008) exploran la forma en que el género, a pesar de ser un elemento invisibilizado, se expresa en la segregación ocupacional y opera en las diferencias de acceso a puestos de trabajo de mayor jerarquía, prestigio y salario ocupados habitualmente por varones. Un aspecto importante a tener en cuenta es que la división sexual del trabajo no implica necesariamente subordinación o jerarquía sino que ello depende del sistema social en el que esta división del trabajo se produce (Stolcke 1981)

En el caso de las mujeres el lugar que ocupan los ámbitos reproductivos es central. Esta “doble participación” como asalariadas y como principales responsables de las tareas de cuidado y reproducción en sus hogares, les plantea el ejercicio constante de articulación entre dos espacios con lógicas de funcionamiento diferentes. Este hecho impone, en la vida cotidiana de las mujeres, la necesidad de coordinar sus horarios y actividades para cumplir con los objetivos (ritmos y requerimientos) que les plantean ambos espacios. El pasaje constante del trabajo asalariado al trabajo en el hogar requiere de la toma de decisiones a las que los trabajadores varones no están obligados. Carrasco (2003) señala que la reproducción humana como proceso social no ha sido utilizada como categoría analítica central en los estudios de las sociedades. Supone que los procesos de reproducción se han resuelto fundamentalmente desde los hogares y entiende al hogar como “centro de gestión, organización y cuidado de la vida”. En las sociedades occidentales, la subsistencia y calidad de vida se nutren fundamentalmente de tres fuentes: las producciones y actividades de cuidados directos realizadas desde el hogar, el mercado y la oferta de servicios públicos. Pero la conjunción de tres procesos históricos, la producción mercantil (como objetivo económico básico), la dependencia del salario (de una parte importante de la población) y “la cultura del trabajo masculina”, contribuyeron a oscurecer la relevancia de los procesos de sostenibilidad social y humana que hacen difícil la comprensión de las conexiones e interdependencias que mantienen con la producción capitalista.

Así, la centralidad que adquiere el salario como fuente de sostenimiento económico y acceso a bienes y servicios en las familias oculta la importancia del conjunto de labores que hacen a la sostenibilidad social y humana. Además de no ser visibles,

tampoco se les adjudica la importancia central que tienen y opaca la comprensión de su complementariedad con la lógica de la producción capitalista.

Los enfoques de género pueden establecer el vínculo entre las mujeres, las tareas de cuidado y la “sostenibilidad social”. Este tipo de abordajes destaca la cantidad de “tiempo” que estas tareas ocupan en la jornada de las mujeres, a lo que se suma también, el tiempo invertido en la preparación de esas tareas. En definitiva, lo que revelan estos trabajos es la dimensión material, posible de ser “cuantificada” de este tipo de aportes al sostenimiento económico del hogar. Ello requiere la reconstrucción de los relatos laborales de las mujeres como un continuo entre las tareas de cuidado, el tiempo de preparación que llevan y el tiempo de trabajo productivo. (Carrasco, 2003)

Al analizar “la doble presencia” de las mujeres y la manera en que esto se vincula con las características del medio estudiado en relación con el tipo de tareas para las cuales se las convoca, las condiciones temporarias que le son propias a los empleos femeninos y la forma en que ambos elementos se combinan con las experiencias de las mujeres en las diferentes etapas de sus ciclos vitales. En este sentido, retomamos el concepto de “doble presencia” que elaboró la socióloga italiana Laura Balbo [1978] (1994). En dicho concepto, la autora condensa las dimensiones que explican la forma en que las mujeres están presentes en el trabajo doméstico y las tareas de cuidado, y, a la vez, en el trabajo asalariado. El concepto de doble presencia no se agota al demostrar la sobrecarga de trabajo en las mujeres, sino que insiste en resaltar la particularidad de las experiencias femeninas en su inserción al mercado de trabajo y la forma en que la consolidación de esta doble presencia constituye una característica de la sociedad capitalista

El análisis de la doble presencia toma en cuenta los cambios sociales que han impulsado la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, y la forma en que el mercado de trabajo ajusta sus necesidades de mano de obra en relación a las características de la mano de obra femenina como su presencia a tiempo parcial y la versatilidad que presentan para aceptar las condiciones flexibles de los puestos de trabajo para los cuáles se las solicitan. Además, dicho concepto toma en cuenta aquellos cambios sociales vinculados a las dinámicas familiares (incipientes cambios en la distribución de roles en el trabajo doméstico donde se observa el aumento de la participación de los varones en tareas de cuidado) pero también las respuestas que el estado ha dado a través del

aumento de las prestaciones a la infancia, como la doble jornada escolar, el aumento de las guarderías para niños pequeños, los comedores escolares, etc.

Estos aportes nos llevan a pensar que el hecho de comprender las trayectorias laborales de las mujeres en producciones intensivas implica ampliar la categoría de trabajo que utilizamos para su análisis. En este sentido, no solo se trata de analizar el trabajo doméstico y asalariado sino también considerar las tareas de articulación entre ambas esferas. Complejizar las miradas sobre el trabajo femenino permite comprender la forma en que el mercado de trabajo reinterpreta una división del trabajo, establecida para el ámbito reproductivo, que permite incorporar mecanismos de flexibilización, precarización y desvalorización del trabajo que se profundizan en el caso de las trabajadoras mujeres.

Dentro de los mercados de trabajo agrícolas y agroindustriales encontramos una marcada tendencia hacia la desvalorización del trabajo femenino, esto tiene lugar a partir de dos factores. El primero, es la asociación de la capacitación de las mujeres con los saberes vinculados a la socialización de género. En este sentido, observamos que las competencias vinculadas a los puestos de trabajo que ocupan no les otorga el status de del ejercicio del “oficio” que se correspondiente a un proceso de aprendizaje sea este formal o producto de la experiencia en el puesto. El segundo factor de desvalorización, tiene que ver con la feminización del trabajo reproductivo y su relación con la contradicción, aun no resuelta, entre los procesos de reproducción y los procesos de acumulación de capital. (Picchio, 1994)

En este punto, los mercados de trabajo agrícolas y agroindustriales, dentro de sus lógicas productivas regidas por ciclos biológicos, tienden a profundizar la temporalidad del empleo entre la fuerza de trabajo femenina. No estamos soslayando el hecho de que en estos sectores productivos la porción mayoritaria de los trabajadores dependa de la temporalidad de los ciclos para obtener empleo. Lo que queremos destacar es que, en el caso de la fuerza de trabajo femenina, la temporalidad es vista no solamente como la determinación biológica de la producción sino que es tomada como una condición “ideal” para el empleo femenino.

En resumen, desde el punto de vista de la demanda de mano de obra, las mujeres resultan ideales para cubrir puestos de trabajo específicos dentro del ciclo productivo, fundamentalmente aquellos orientados a procesos de calidad donde la precisión es

fundamental para el proceso de trabajo. Esto tiene un doble beneficio para los empleadores ya que por una parte, al desvalorizar el aprendizaje de las mujeres en esas tareas de precisión los salarios pagados tienden a ser menores por considerarlos puestos de “inicio” o descalificados. Pero en segundo lugar y atendiendo a la condición de encargadas de la reproducción, la contratación en tareas de ciclos más cortos es justificada y, además, presentada como un beneficio que les da la posibilidad de sostener el trabajo productivo y el trabajo doméstico. Esto también tiene un efecto en el salario que, como se señaló, es bajo producto de la desvalorización pero también porque se lo considera complementario a otros ingresos del hogar.

Frente a una lectura economicista del funcionamiento del mercado de trabajo Icart y Morell Blanch plantean el análisis de la producción social de la mano de obra como producción material, referida a las necesidades económicas y a las calificaciones técnicas, por un lado Y por otro moral, en el sentido en que las disposiciones, el panorama de posibilidades sociales y las expectativas también están explicando las condiciones de la participación de los/as trabajadoras/es en el mercado de trabajo.

En este sentido señalan que la constricción material es, al mismo tiempo, una constricción social. Esto se observa en el tipo de puestos de trabajo que se está dispuesto a aceptar, en qué circunstancias, en qué condiciones laborales, y, además en qué momento se está dispuesto/a a cuestionar el marco laboral. Este análisis supone superar la idea de dominación que pesa sobre los trabajadores para poder pensar en la mano de obra como sujetos con prácticas y estrategias propias “con una racionalidad práctica propia de las situaciones” (Icart y Morell Blanch, 1998)

Para explicar la forma en que se reproducen ciertas condiciones de desigualdad, que exceden las impuestas por la relación asimétrica entre capital y trabajo, los autores retoman a Althusser y señalan que la reproducción de la fuerza de trabajo exige, por una parte, la reproducción de su cualificación pero, por otra y simultáneamente, la reproducción de la sumisión de la fuerza de trabajo a la ideología dominante. En esta línea, completan retomando a Gramsci y su idea de que la hegemonía se sostiene con la difusión intelectual y moral de los valores burgueses en toda la sociedad. Es en este sentido en que insisten en que la “combinación de coerción y consentimiento aseguran la existencia de la plusvalía. (Icart y Morell Blanch, 1998)

2. Equilibrio débil. Estrategias de empleo y reproducción

La presencia del trabajo femenino en las actividades agrícolas existe desde siempre, especialmente en los sectores de la denominada “agricultura familiar”. Sin embargo, distintos estudios sobre el tema afirman que en las últimas décadas se ha producido una mayor incorporación de las mujeres al trabajo asalariado en la agricultura. González y Escobar (2006) señalan, como tendencia general, que en estos contextos “la importancia de las mujeres como generadoras de ingresos monetarios aumenta, mientras que las contribuciones que los hombres jefe de hogar hacia la economía doméstica disminuye en muchos casos” (González y Escobar, 2006, p. 168).

Las mujeres se insertan en el mercado de trabajo agrícola con relativa independencia de la etapa del ciclo familiar en el que se encuentran. Esto significa que aún teniendo hijos/as pequeños a cargo, las mujeres deben buscar una inserción laboral asalariada para sostener económicamente a sus familias. Dado que estas inserciones laborales precarias no mayoritariamente no contemplan cobertura social ni permiten, por los bajos ingresos percibidos, la delegación remunerada de las tareas reproductivas y de cuidado, obligan a las familias al desarrollo de distintas estrategias para articular el trabajo asalariado con las tareas de cuidado de los miembros dependientes del hogar.

Otro tema central que marca el carácter precario de las inserciones laborales femeninas es el hecho de que aunque los ingresos que puedan obtener las mujeres son fundamentales para la sobrevivencia del hogar, prima la mirada sobre estas inserciones laborales femeninas como “ayudas familiares” y no como salarios principales. Esto se convierte en uno de los principales fundamentos ideológicos que justifican la inserción temporal de las mujeres en el trabajo en la agricultura (Mingo, 2008).

La transitoriedad del empleo asalariado en la agricultura suele sustentar las explicaciones acerca de la precariedad característica de estas inserciones. En el caso del trabajo agrícola femenino la transitoriedad ocupa un lugar central para comprender, no solo las características contractuales sino el modo en que las mujeres acceden al mercado de trabajo y el tipo condición obrera que deriva de ello. En este sentido, la transitoriedad se utiliza como una justificación del empleo femenino.

Generalmente las mujeres que cubren estos puestos de trabajo provienen de hogares de bajos ingresos, donde es imprescindible la ocupación de la totalidad de los miembros con posibilidades de trabajar para poder cubrir las necesidades vinculadas a la

reproducción del hogar. El salario femenino es identificado como un complemento del salario del varón jefe de hogar aunque son numerosos los casos en que el ingreso logrado por las mujeres cubre necesidades básicas del hogar. Sumando a esto se verifica la tendencia del aumento de hogares con jefatura femenina donde el ingreso de las mujeres es el sostén principal y muchas veces único.

Aun ante estas evidencias llama la atención la persistencia del discurso del “salario complementario” al que se suma, desde los empleadores el de la “presencia eventual”.

La participación en mercados de trabajo no agrícola es un recurso utilizado por los trabajadores rurales para lograr ocuparse laboralmente durante los meses en que quedan desempleados de la actividad agrícola. En este sentido, las inserciones extra-agrarias aseguran la reproducción familiar especialmente durante los períodos en que disminuye drásticamente la demanda de trabajo agrario. Sin embargo, “aún cuando estos comportamientos logran integrar los distintos momentos del año con ocupaciones en variados sectores y de esta manera asegurarse una mayor continuidad y estabilidad, dichas inserciones mantienen rasgos de marcada precariedad debido a que las ocupaciones a las que acceden no logran mejorar de manera sustancial los principales rasgos vinculados a la precariedad laboral en la actividad agrícola (transitoriedad, formas limitadas de registro, malas condiciones de trabajo, bajos salarios)” (Fabio, 2010).

La construcción suele ser una actividad en la que se insertan los trabajadores varones en el servicio doméstico las mujeres; el comercio informal también es otra alternativa para los que combinan en proporciones variables trabajo estacional en la agricultura y en otras ramas económicas. De esta forma, la inserción en ocupaciones extra-agrarias es un recurso que utilizan los distintos miembros de la familia para completar el ciclo de trabajo aunque sigan persistiendo rasgos de precariedad en el empleo.

Fundamentalmente las relaciones laborales precarias bajo condiciones contractuales no del todo legales y elusivas de la relación salarial conforman una doble condición de precariedad por los bajos salarios pero también porque históricamente se ha negado a estos/as trabajadores/as los beneficios de la seguridad social. Representa un avance en ese sentido el pago de la denominada Asignación Universal por Hijo para protección social (AUH) implementada en el año 2009. Esta medida implicó un cambio en el

reconocimiento a los trabajadores informales y temporarios. Ya que, el sistema de seguridad social argentino ha identificado históricamente, como sujeto de derecho de los beneficios sociales, a los trabajadores asalariados formales y sus familias. Esto se sostuvo en una caracterización de la población cuya inserción social estaba ligada al trabajo asalariado, registrado y regulado por la legislación que lo protege.

La llamada Asignación Universal por Hijo para Protección Social¹, significó la extensión de beneficios sociales a los sectores no hasta entonces, ello implica la inclusión en el Sistema de Seguridad Social a los hijos de aquellos trabajadores que se desempeñan en la economía informal, que no tienen una relación salarial registrada y estable, o que no llegan a percibir el salario mínimo vital y móvil². Hintze y Costa (2011) destacan que la inclusión de la AUH en el régimen de asignaciones familiares ya existente, implica un doble avance; por un lado al no crear un nuevo sistema evita etigmatizar a sus destinatarios y por otro, refuerza el reconocimiento de derechos que implica esta política. El aspecto más relevante de esta medida es a la vez, su aspecto más novedoso, se trata no solo del reconocimiento de la necesidad de ampliar los mecanismos estatales de inclusión social sino más bien, como señala Lo Vuolo (2010), de comprender al trabajador informal y/o no registrado como sujeto de derecho. Además, el autor destaca que al reconocer a los trabajadores informales como "sujetos de derecho" de un beneficio estatal se está reconociendo la informalidad de empleo en todos los sectores de la economía sin asumirlo como problemática restringida solo a determinadas actividades.

Los trabajadores/as agrícolas, especialmente aquellos que son asalariados/as temporarios no registrados, son ejemplo de lo señalado ya que aún participando como

1 Se trata de un seguro social que se otorga a personas desocupadas, que trabajan en el mercado informal o que ganan menos del salario mínimo, vital y móvil un beneficio por cada hijo menor de 18 años o con discapacidad sin límite de edad. A partir de mayo de 2011, las prestaciones se complementaron con la Asignación Universal por Embarazo para protección social (AUE), que se otorga a las futuras madres que se encuentren en las doce o más semanas de gestación.

2 En Argentina, de acuerdo con la Ley de Contrato de Trabajo, el «salario mínimo vital y móvil» se define como 'la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión'. El valor del SMVM se determina de manera tripartita (entre sindicalistas, empresarios y funcionarios del Gobierno) en el marco del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, el cual es fijado por el poder ejecutivo, y se aplica obligatoria y proporcionalmente también a menores de edad. El monto es de pago mensual y correspondiente a la jornada legal máxima permitida de 48 horas semanales. La última actualización ubica el salario mínimo en \$4400.

asalariados/as en un sector consolidado en la estructura productiva, las propias condiciones de contratación y de inserción laboral, naturalizadas en este sector, son las que propician, la “informalización” de los trabajadores. Podríamos decir que, en el caso de los trabajadores agrícolas, la AUH implica una “doble visibilización” de la situación de informalidad e inestabilidad de ingresos que atraviesa este grupo. Por una parte, se los reconoce como sujetos de derecho en tanto son trabajadores/as y, por la otra, se expone una situación largamente invisibilizada como la informalidad del empleo, característica en el sector, pero generalizada en toda la economía durante las últimas décadas y que requiere de medidas urgentes.

La AUH mejoró sustancialmente las estrategias de ingresos de las familias de los/as trabajadores/as agrícolas con hijos/as menores de 18 años, fundamentalmente por la posibilidad de contar con una suma de dinero mensual asegurada que permite planificar gastos por ejemplo, planificar alguna pequeña reforma en la vivienda o la compra bienes que requieren una inversión mayor. En el plano de las estrategias alimentarias la asignación posibilitó aumentar el consumo de frutas y lácteos para la alimentación de los menores. Otro aspecto interesante ha sido el comportamiento de los pequeños comercios “poli-rubro” muy típicos de las pequeñas ciudades, donde los comerciantes otorgan “créditos” a las familias que perciben la AUH. Con la posibilidad de compra en cuotas, las familias pueden planificar algunos gastos de mayor envergadura o bien enfrentar el aumento estacional de los requerimientos de los menores como por ejemplo, el comienzo de clases o las fiestas de fin de año.

La posibilidad de contar con un ingreso fijo y seguro fue el aspecto más destacado por las familias. A través de este cambio podemos acercarnos a comprender la envergadura de las dificultades que el empleo inestable genera en las estrategias de reproducción.

3. Tareas sencillas, reiterativas temporarias y descalificadas, o lo que hacen las mujeres en la agroindustria

3.1 Los empaques de fruta

La figura de mayor autoridad, y remuneración, dentro del empaque es el “encargado general” La función de encargado general consiste en distribuir las tareas entre las/os trabajadoras/es, marcar el ritmo de trabajo y controlar el desempeño de las/os

trabajadoras/es. En su mayoría este puesto de trabajo es ocupado por varones, aunque es posible encontrar mujeres cumpliendo esta función.

Si bien las funciones derivadas del cargo de “encargado general” no contienen tareas altamente masculinizadas como por ejemplo el requerimiento de fuerza física, o funciones vinculadas al manejo de maquinaria o herramientas, la principal dificultad de las mujeres en el acceso a los puestos de supervisión general tienen que ver con que estos, están destinados al personal permanente del galpón. En estos casos el acceso a un puesto permanente en los galpones de empaque sí, requiere del desempeño en tareas masculinizadas vinculadas, sobre todo, al manejo y mantenimiento de maquinaria siendo estos puestos vedados a las trabajadoras.

El proceso de trabajo en los empaques de fruta comienza con la descarga de los camiones que contienen los bins cargados de frutas provenientes de las fincas. En esta instancia el operador de autoelevador o clarkista³ se encarga de trasladar los bins desde la playa de descarga hasta el sector de lavado y encerado de la fruta que es la primera etapa del proceso de empaque. Luego de que el clarkista ubica los bins en espacio correspondiente el proceso continúa en la tarea de “emboquillado” El “emboquillar” se encarga de colocar los bins con fruta en un carro de transporte y verterlos en las piletas de lavado y encerado que se encuentran en el extremo de la cinta de selección, Ambos puestos de trabajo (clarkista y emboquillador) son de exclusivo desempeño masculino, debido al despliegue de fuerza física que se requiere ya que se la considera una de las tareas “pesadas”. Una vez que la fruta es lavada y encerada continúa el proceso a través de una cinta transportadora hacia el sector denominado selección o descarte.

Tanto en los empaques como en las bodegas la tarea de selección es realizada en su totalidad por mujeres. Como se observa en los testimonios, de los empleadores, es identificado como uno de los puestos “más incómodos” de la agroindustria, además de ser el de menor remuneración. No obstante los mismos empleadores consideran la selección como una tarea crítica para la continuidad del proceso productivo.

³ Clarkista es la denominación informal que se le da a este puesto de trabajo ya que al autoelevador se lo denomina Clark.

La tarea de selección se realiza al lado de la cinta por la que circula la fruta⁴. Las trabajadoras deben estar paradas sobre una tarima de madera elevada a unos centímetros del piso porque éste se encuentra permanentemente mojado ya que la cinta de selección se ubica a continuación de las piletas de lavado. El trabajo que realizan las seleccionadoras consiste en diferenciar la fruta que se desliza por la cinta en relación a parámetros de calidad establecidos previamente. En el caso de los empaques de fruta las trabajadoras separan la fruta en tres categorías y para ello clasificar la fruta “de primera” que es la que va a exportación, la “de segunda” para mercado interno y la “de tercera o descarte” orientada a la molienda para la elaboración de jugos o sidra (en el caso de las manzanas)⁵

En el caso específico de las bodegas, la tarea de selección consiste en descartar aquellos granos de uva rotos, quitar los restos de ramas y hojas para evitar tanto la oxidación de las uvas como la presencia de materiales que puedan alterar la composición del vino.

La duración del proceso desde que la fruta ingresa a la cinta transportadora hasta que se embala es de aproximadamente dos minutos, lo cual hace que las trabajadoras deban identificar las distintas categorías de fruta con mucha velocidad.

Luego de las seleccionadoras, ubicadas en los extremos de la cinta transportadora se encuentran las “punteras” estas trabajadoras, que en la mayor parte de los casos son mujeres, cumplen el rol de controlar el desempeño de las seleccionadoras, el salario de las punteras es superior al de las seleccionadoras

Una vez que la fruta pasa por la cinta de selección, la que es apta para el embalado se junta y pasa nuevamente por otra cinta que la transporta hasta otra sección de la máquina que pesa cada una de las piezas de fruta. Luego de este proceso la fruta va depositándose, según su peso, en los tachos alrededor de los cuales se ubican las/os embaladoras/es. Hay diferentes tachos de embalado según los distintos pesos de la fruta. Esta es una de las secciones que presenta conflictividad dentro del empaque porque

⁴Con el sistema de trabajo que estamos describiendo, los galpones de empaque de la zona trabajan con pera, manzana, durazno y, en menor medida, ciruelas.

⁵ Los criterios de calidad se vinculan, en primer lugar al tamaño, que no debe ser ni muy grande, porque implica alto contenido de agua en la fruta, ni muy pequeño porque da la pauta de un deficiente desarrollo. En segundo lugar se observa el color de la fruta, este debe presentarse uniforme y correspondiente no solamente con la especie (pera, manzana, durazno, ciruela) sino con la variedad con la que se está trabajando esto último se vincula también al tamaño. Por último, la fruta, no debe presentar golpes, raspaduras, ni rastros de la intervención de insectos o pájaros. Todos estos criterios deben ser aplicados con suma atención y velocidad.

frecuentemente sucede que hay más fruta de determinado peso, por lo que algunos tachos quedan con poca fruta y sus respectivas/os embaladoras/es disminuyen su productividad, esto se convierte en una situación problemática puesto que la tarea de embalador se paga a destajo

Es el encargado general el que dirime esos conflictos haciendo que se compartan los tachos de embalado, para evitar que la fruta caiga al piso, dado que en esos casos la fruta caída no se puede embalar. (Esta medida es estricta cuando se trata de fruta con destino de exportación)

En la tarea de embalado predominan los varones aunque se observa una alta presencia de mujeres. Este es el puesto de trabajo que, luego del encargado general, tiene mejor remuneración dentro del empaque. Esta tarea requiere de velocidad, atención y, al igual que la tarea de selección, conocimiento sobre las características que debe tener la fruta según sea para exportación o mercado interno. Esto es importante porque, en el caso de la fruta para exportación, los parámetros de calidad son exigentes y las cajas embaladas tienen que pasar distintos controles de calidad para ser comercializadas. Por otra parte, dentro del galpón las cajas embaladas son revisadas por la “romaneadora de personal”, quién puede identificar la/el trabajador que embolsó incorrectamente; los bultos mal embalados son descontados de la producción total de cada embalador/a.

Otra de las tareas de control de producción es la de “romaneadora de producción”, que también es exclusivamente femenina. No ocupa mucha mano de obra, dependiendo de la escala del galpón se trabaja con una o dos romaneadoras en un mismo turno. La tarea de la romaneadora se considera importante en el galpón, porque es central en la recolección de información de producción que se reporta directamente a las áreas administrativas. Dicha tarea consiste en contabilizar cuántas cajas, de qué fruta y con qué destino salen del galpón. Esto que parece una tarea simple requiere de atención y coordinación directa con la organización de la producción. En primer lugar la trabajadora conoce los objetivos de producción para el día, la cantidad de cajas que deben embalsarse, el tipo de fruta, el destino que tiene esa producción y la marca comercial con la que debe salir del empaque. Esto implica que la romaneadora debe estar atenta a la cantidad de bultos que se van completando, además de rotularlos, avisar al personal que prepara las cajas para embalaje qué tipo de material es requerido para

esa producción⁶. Una vez cumplido el objetivo la romaneadora de producción debe informar al encargado general del galpón para que este, a su vez, reorganice lo necesario para continuar con un nuevo pedido.

Las “romaneadoras de personal” se dedican a contabilizar la cantidad de bultos realizados por cada embaladora/or. Para identificar a cada embaladora/or se utiliza la forma clásica de pegar en cada caja cerrada una oblea con un número. La romaneadora contabiliza los bultos terminados vuelca la información en una planilla y la transfiere al sector de administración de personal que liquida los salarios.

Las tareas de limpieza dentro del galpón son realizadas por mujeres; esta tarea y la de selección son, generalmente, las tareas de inicio como trabajadoras del empaque y ambas son las tareas de menor jerarquía y remuneración.

3.2 Organización sexual de las remuneraciones en los empaques de fruta

En los galpones de empaque, al igual que en el sector primario, la forma de remuneración se decide en base a las características de la tarea, es decir a las posibilidades que de ser cuantificable en piezas y también a la velocidad que cada tarea requiere dentro del proceso productivo. En esta línea, se estimula con el pago a destajo en aquellas tareas que requieren velocidad, como es el caso de la tarea de embalado. Sin embargo, existe un salario básico por cada categoría de embalador/a que debe pagarse calculado en un mínimo de bultos por jornada según la categoría de embalador ya estipulada en el Convenio Colectivo de Trabajo⁷(CCT).

⁶ Según la variedad y la calidad de la fruta se requiere de distintos materiales en la zona de embalado, las cajas pueden ser de cartón, con tapas y requerir de separadores o bien de papel sulfito para envolver las piezas de fruta (sobre todo en el caso de la pera); en cambio la fruta con destino al mercado interno puede embalsarse en cajones de madera sin separadores y cubrirse con cartón especial solamente en la parte superior.

⁷ El Convenio Colectivo de trabajo que rige la actividad en los empaques y plantas de transformación y envasado de frutas y hortalizas es el N° 320/1999 “Empaque de frutas frescas y hortalizas región Cuyo”. Ha sido homologado por la Resolución N° 183 de la Secretaría de Trabajo de la Nación con fecha 22 de julio de 2011. Este Convenio Colectivo se establece para las empresas y personal que se desempeñan en las actividades de: manipuleo, clasificación, empaque y expedición de frutas frescas, cosechadores o recolectores de frutas, ya sea para empacar, comercializar o industrializar, incluido empleados administrativos.

Con respecto a la tarea de embalado existen, según el CCT que regula esta actividad, tres categorías⁸, embalador/a de primera, de segunda y aprendiz/a, cada una de estas categorías se obtienen por una combinación de cantidad de temporadas trabajadas y un mínimo estipulado de productividad diaria que se mide en cantidad de bultos o cajas embaladas correctamente. En el caso de las/os embaladoras/es de primera se espera un rendimiento de 110 cajas o cajones embalados en una jornada laboral, dicho rendimiento se estipula en cajas o cajones de fruta de entre 15 y 20 kg, se considera embaladora/or de segunda a las/os trabajadoras/es que realizan tareas de embalado pero que no alcanzan el mínimo estipulado para la categoría superior. La tercer categoría, según el CCT, es la de aprendiz, dicha categoría refiere a las/os trabajadoras/es que, designados por el empleador, están aprendiendo la tarea de embalado. En esta situación las/os trabajadoras/es no pueden permanecer por más de una temporada. La forma de pago en la tarea es una suma fija que varía en cada categoría y un extra cuando se supera la cantidad de bultos embalados (Si bien se exige un mínimo de bultos embalados según las categorías, generalmente la suma pagada por superar los bultos puede duplicar el salario mínimo diario para cada categoría de embalado).

Una vez que las/os embaladoras/es terminan una caja deben levantarla y depositarla en una cinta que las transporta hacia el sector donde se encuentran los estibadores que se encargan de colocar las cajas en los pallets, que son las estructuras de madera donde se realiza el estibado; esta tarea es realizada totalmente por varones. Cuando se completa los pallets el operador de autoelevador o clarkista los conduce hacia el frigorífico o hacia los camiones que transportan la producción. Al igual que los estibadores, los clarkistas son en todos los casos varones, aunque sea una tarea que no requiere fuerza física, ni ninguna otra habilidad atribuida específicamente a los varones. Asimismo es una tarea de alta remuneración porque implica el manejo de maquinaria y, además, es considerada una tarea de riesgo para el trabajador. Este puesto de trabajo es ocupado por empleados permanentes del galpón y por lo general no se utiliza mano de otra temporaria para esta tarea.

⁸ Artículo 29: “Categorías y reglamentación de tareas para galpones de empaque, expedición y exportación de frutas en general”

3.3 Todas mujeres. La organización del trabajo en los empaques de cereza

El empaque de cerezas se caracteriza por la altísima proporción de mano de obra femenina que participa en él, Si bien no fue posible hallar ninguna explicación que justifique dicha participación por fuera de los argumentos vinculados a los imaginarios sobre los roles de género que sustentan la feminización de las tareas. En general se sostiene que se requiere de las trabajadoras que manipulan la cereza delicadeza, cuidado, atención y cierta “lentitud” en el ritmo de trabajo, tanto en la selección como en el envasado. En los empaques de cereza se requiere un despliegue, tal vez exacerbado, de los atributos relacionados con las mujeres trabajadoras; es decir que las mujeres deben ser aún más delicadas, más cuidadosas y sobre todo más comprometidas con el resultado final de su tarea que en otros puestos de trabajo. Estas mismas condiciones se observan para la etapa primaria de producción de cereza, sobre todo en la tarea de cosecha, sin embargo allí participan también los varones sobre todo cuando se requiere el uso de escaleras para llegar a las partes más altas de los árboles.

El argumento que justifica tanta atención en la manipulación de la cereza se vincula a la delicadeza de la fruta; en primer lugar la cosecha se debe realizar cuidando que la fruta conserve el cabo que la une con la planta, sin ejercer demasiada presión para sacarla del árbol ya que su superficie es proclive a quedar marcada o romperse y en estos casos la fruta no podrá tener destino de exportación, principal objetivo de la producción y posterior acondicionamiento de esta fruta.

En la etapa de acondicionamiento de las frutas son estrictas las normas higiénicas exigidas a las trabajadoras. En los empaques de cereza se permite el ingreso solo al personal que está abocado a estas tareas. Las normas indican que se debe entrar al galpón con delantal, cofia y barbijo. Las uñas deben estar cortas y sin esmalte y también se prohíbe el ingreso con anillos y perfumes. Asimismo se prohíbe a las trabajadoras conversar entre ellas mientras realizan sus tareas. Se controla el tiempo para ir al baño y también se prohíbe que dos trabajadoras vayan al sanitario al mismo tiempo. La jornada normal de trabajo es de 8 horas. El ritmo de trabajo suele ser constante y estricto es por ello que cada dos horas de trabajo se permiten 10 minutos de descanso que se desarrollan fuera del galpón. El descanso se debe, fundamentalmente, a que la cereza se trabaja dentro de una cámara frigorífica, la jornada laboral se inicia, depende la temperatura ambiente, con entre -5° y 0° dentro de la cámara frigorífica. En el momento

de inicio de las tareas el equipo de frío se apaga, lo que permite que durante la jornada de trabajo la temperatura ascienda alcanzando los 8° o 9° al final del día.

Este aspecto hace que el trabajo en la cereza se considere el más incómodo dentro de las tareas de acondicionamiento y empaque; al frío se suma, como veremos, a que la fruta se manipula mojada porque debe lavarse antes del envasado. Esto acrecienta la sensación de frío en las manos de las trabajadoras y la incomodidad en el puesto de trabajo.

El proceso de acondicionamiento y empaque de esta fruta se organiza del siguiente modo: en primer lugar se trasladan los cajones que contienen la fruta cosechada con un autoelevador dentro de la cámara frigorífica, como se repite en los sectores estudiados el autoelevador es conducido por un trabajador.

Una vez que los cajones con la cereza son depositados dentro de la cámara frigorífica, otros trabajadores varones vuelcan el contenido de los cajones en las bateas que contiene el líquido donde se lava la fruta. Una vez que la fruta está lavada se lleva sobre las mesas donde están las trabajadoras que realizan las tareas de selección y envasado. Una vez que la fruta está envasada, cada una de las trabajadoras coloca una etiqueta con el número que la identifica y deposita los envases en una caja contenedora preparada para que los envases no se aplasten entre sí.

En este momento del proceso de trabajo la fruta está lista para pasar al sector donde se controla la calidad. Esta tarea es realizada por otra mujer que va abriendo algunos envases elegidos aleatoriamente en cada una de las bateas; así se controla el trabajo de las mujeres, tanto en relación con la calidad como con el rendimiento porque a la vez se registra la cantidad de envases que completó cada obrera.

Esto está, a su vez, relacionado con la forma de pago; si bien se paga por hora y debe cumplirse una jornada de 8 horas en total, la remuneración se combina con la exigencia de rendimiento, al igual que lo observado en los empaques de otras frutas se exige un mínimo de bultos empacados y superado el mínimo estipulado las trabajadoras cobran por cada uno de los bultos que superan esa expectativa mínima. Esta forma de pago es denominada por los empleadores como “incentivo” o “el extra”. En todos los casos estudiados para los empaques esta forma de remuneración busca aumentar el rendimiento de las/os trabajadoras/es puesto que pueden duplicar el salario básico al superar la cantidad de bultos mínimo esperado.

A diferencia de los empaques de durazno, pera, manzana y ciruela, en el trabajo de la cereza las mujeres atienden todo lo que se vincula al contacto directo con la fruta, desde la clasificación manual hasta el envasado. No hay una división por puestos de trabajo como ocurre con otras frutas sino que la misma obrera lava, selecciona y envasa la cereza.

En el trabajo con la cereza el tiempo es fundamental, la fruta debe ser envasada y retirada inmediatamente para la venta y no es posible reservarla enfriada como en el caso de otras frutas. Este factor hace que las jornadas de trabajo puedan exceder largamente las 8 horas, ya que en el pico de la temporada de esta fruta los empaques pueden estar trabajando en jornadas de 16 horas.

4. Formas de contratación, formas de precarización

En la agroindustria conviven varias formas de contratación que van desde la formalización de la relación laboral hasta el trabajo en negro. Según lo que hemos reconstruido a partir del relato de las trabajadoras, las grandes plantas agroindustriales (tanto de procesamiento como de empaque de frutas) mantienen a todos sus empleados/as registrados/as realizando los aportes jubilatorios y el pago de cargas sociales. Aún así, la relación laboral en las grandes empresas no está exenta de una serie de infracciones a la legislación laboral, como por ejemplo el registro de trabajadores como permanentes de temporada que en la práctica se desempeñan como trabajadores permanentes. Otra estrategia para eludir la relación laboral permanente consiste en prescindir de las/os trabajadoras/es durante algunos días durante el año de modo tal que no alcancen la cantidad de tiempo estipulado para efectivizar al trabajador/a. Esto es más común en los relatos de las entrevistadas referidos a experiencias de varones (hijos o maridos) ya que, como se pudo observar, las mujeres en puestos permanentes en este sector son una minoría.

Las formas de contratación no registradas son frecuentes en galpones de empaque que son alquilados por personas que compran fruta a terceros en las fincas de la zona. Estos actores contratan grupos de trabajadoras/es para seleccionar y embalar la producción. El proceso de trabajo es similar al de las grandes empresas empacadoras con lo que solo difiere la escala de la fruta que se procesa. En general, esta producción tiene destino para venta en el mercado interno y la producción se traslada por vía terrestre a las

diferentes provincias del país. El arreglo con las/os trabajadoras/as es el clásico: se paga más la hora trabajada que el precio estipulado para la temporada pero no se realiza ningún tipo de aporte. De los testimonios, surge que, en estos casos, el empleador solamente contrata los servicios de aseguradoras de riesgos del trabajo (ART)

En relación con las plantas de procesamiento y envasado de frutas y hortalizas y las grandes empresas empacadoras de fruta fresca la demanda de mano de obra es relativamente fluida durante la temporada, dependiendo, en general, del volumen de materia prima disponible para procesar y del precio de la misma. Esto último es más visible en relación al procesamiento de frutas por parte de compradores de otras zonas del país descripto en el párrafo anterior.

Por Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) las empresas están obligadas a publicar, en medios masivos de comunicación, la fecha de inicio de la temporada con antelación. Las/os trabajadoras temporarias (que tienen relación laboral con estas empresas desde temporadas anteriores) deben confirmar a la empresa su disponibilidad o no para la temporada convocada.⁹ Cumplida esta formalidad, la empresa cita a las/os trabajadoras/es un determinado día a presentar su documentación. Según los testimonios, cada temporada se debe presentar el Documento Nacional de Identidad, un certificado de “buena conducta” expedido por la policía provincial y la libreta sanitaria. Una vez que se presenta esta documentación se asigna a todas/os las/os trabajadoras/es un turno para realizar exámenes médicos pre-ocupacionales. Este proceso se repite todas las temporadas. Como se verá en los testimonios a continuación, en los últimos años se agrega la exigencia de presentar un Curriculum Vitae y certificados de estudios secundarios si se dispone de ellos. Esto último podría representar una restricción al ingreso a este sector del mercado de trabajo ya que es baja la proporción de trabajadoras/es que han terminado el secundario. En caso de no cubrir las necesidades de mano de obra, las empresas realizan nuevas convocatorias a trabajadoras/es, lo que puede suceder durante el transcurso de la temporada. Según lo estipulado en el artículo 2° del CCT, las/os trabajadoras/es de mayor antigüedad tienen prioridad para ser convocadas/os en primer lugar y también para sostener su permanencia durante toda la temporada. En caso de reducirse las necesidades de mano de obra se cesantean en primer lugar a las/os trabajadoras/es de menor antigüedad.

⁹ Según el artículo 12 inciso C del CCT si el trabajador/a no se presenta dentro de los 10 días de iniciada la temporada se producirá la disolución de la relación laboral por abandono de trabajo.

Cada trabajadora/or, tiene un número de tarjeta o de legajo, dependiendo de la empresa, vinculado a su antigüedad ya que los números más bajos indican mayor antigüedad. Estos números se modifican durante las temporadas dependiendo de las jubilaciones, despidos y ausencia a las convocatorias. Estos procesos hacen que los números de tarjeta de las trabajadoras/as más antiguos vayan bajando y, con el tiempo, esto permite llegar a corresponderse con un empleo permanente a medida que va surgiendo esa disponibilidad. Por ello es importante para las/os trabajadoras/es temporarios sumar “temporadas” para lograr asegurarse una mayor continuidad en el ciclo laboral y, a muy largo plazo en el caso de las mujeres, un puesto permanente.

La forma de contratación es común a todos los empaques y comparte, incluso, algunos rasgos con el sector primario en el caso de las grandes empresas. Las/os trabajadoras/es son contratados por temporada, y según lo estipulado por los correspondientes convenios colectivos y leyes de trabajo agrario, las empresas deben contratar al personal que trabajó en temporadas anteriores. La prioridad es de las/os obreras/os con mayor antigüedad.

Reflexiones finales

La inserción laboral de las mujeres y su participación en los mercados de trabajo no puede ser comprendida en su totalidad si no se tiene en cuenta en el análisis la dimensión del trabajo doméstico y reproductivo y a la vez las estrategias que las mujeres despliegan para articular ambas dimensiones.

En este sentido, si se pretende dar cuenta de las diferencias en la participación de mujeres y varones en el sistema productivo, el concepto de división sexual del trabajo debe ser aplicado tanto a los espacios de la producción como a aquellos vinculados a la reproducción social.

Las mujeres son responsables no solamente por sus actividades productivas sino además de la organización y ejecución de las tareas vinculadas con la reproducción, incluso cuando no están presentes físicamente en sus hogares, lo cual agrega al sostenimiento de su doble presencia una instancia que se ubica en la intersección del espacio de trabajo asalariado y el espacio del hogar.

Si bien en la sociedad en general se acepta el trabajo asalariado de las mujeres y la figura de la mujer obrera ya no se discute poniéndolo en contradicción en relación a su rol de madre y esposa esto no ha modificado la base de la división sexual del trabajo. A pesar de una presencia sostenida de las mujeres en el mercado de trabajo las relaciones de género no se han modificado en este aspecto. Las mujeres ingresan al mercado de trabajo en el Valle de Uco doblemente condicionadas por sus responsabilidades en el hogar: por un lado, por la carga que implica la doble presencia y, por otro, porque las responsabilidades por el trabajo doméstico constituye un dato para la demanda de mano de obra que obtura el acceso de las mujeres a puestos de trabajo estables y de mayor salario.

Bibliografía

Balbo, Laura [1978] (1994) “La doble presencia”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. ICARIA, Barcelona.

Barrancos, Dora (2007) *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Sudamericana, Buenos Aires.

Barrère-Maurisson, Marie-Agnes (1999) *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.

Berger, Matías y Mingo, Elena (2012) “La desvalorización del trabajo agrícola” *Revista Iluminuras*, Porto Alegre v. 13, n 30 jan/jun

Bonaccorsi, Nélica (1998) “Ser embaladora de la fruta: una trayectoria de trabajo femenino” en Bendini, Mónica y Bonaccorsi, Nélica “Con las puras manos: mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación Cuadernos del GESA, Editorial La Colmena, Buenos Aires.

Borderías, Cristina y Carrasco, Cristina (1994) “Introducción: Las mujeres y el trabajo. Aproximaciones históricas, sociológicas y económicas”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. ICARIA, Barcelona.

Carrasco, Cristina. (2003) “La sostenibilidad de la vida humana”: ¿Un asunto de mujeres? en León, M. (comp.) *Mujeres y trabajo cambios impostergables*, REMTE, Porto Alegre p 11- 49.

Cavalcanti, S., Ramos, J. y Belo da Silva, A. (1998) “El trabajo femenino en la agricultura de exportación: Las trabajadoras en la producción de uva-Brasil (Valle de San Francisco) en *Con las puras manos: Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*, Editorial La Colmena, Buenos Aires, p77-91.

Fabio, Francisco y Melina Neiman (2010), “Precariedad en los mercados de trabajo rurales. Agricultura y familia en el Valle de Uco (Mendoza, Argentina)” en AA.VV. *¿La corrosión del trabajo? Estudio sobre informalidad y precariedad laboral en la Argentina contemporánea*. Editorial Miño y Dávila, Buenos Aires.

Faur, Eleonor y Zamberlín, Nina (2008) “Gramáticas de género en el mundo laboral: Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires.” En Novick, Marta; Rojo, Sofía; y Castillo, Victoria (comp) El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007, CEPAL-GTZ-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la república Argentina. <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf>

Federici, Silvia (2011) Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria, Tinta Limón Ediciones, Buenos Aires.

Gamba, Susana (2007) “Estudios de género/Perspectiva de género” en Gamba, Susana (coord.) “Diccionario de estudios de género y feminismos”, Editorial Biblos, Buenos Aires.

García, Brígida y Oliveira, Orlandina (2006) “La familia y el trabajo: Principales enfoques teóricos e investigaciones sociodemográficas” en De la Garza Toledo, E (comp.) Tratado Latinoamericano de Sociología. Ed. Anthropos

Gil, Elena.1970. *La mujer en el mundo del trabajo*. Ediciones Libera. Buenos Aires.

Ginés, María Emilia (2007) “División sexual del trabajo” en Gamba, Susana (coord.) “Diccionario de estudios de género y feminismos”, Editorial Biblos, Buenos Aires

González de la Rocha, M. y Latapí, A. (2006) en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques, Antropos, Barcelona

Goren, Nora (2007) “Trabajo” en Gamba, Susana (coord.) Diccionario de estudios de género y feminismos, Editorial Biblos, Buenos Aires.

Hirata, Helena (1997): “Relaciones de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo” en La división Sexual del trabajo. Permanencia y cambio, Helena Hirata y Danièle Kergoat, Asociación trabajo y sociedad, Centro de estudios de la mujer y Piette del Conicet, Buenos Aires. p.53-64.

Icart; Ignasi y Morell Blanch, Antonio (1998) “Mercado de trabajo y estrategias de valorización” Revista REIS N°82

Lagunas, Cecilia (2009) “Los Estudios de las Mujeres en Argentina. Institucionalización, especialistas y las categorías. Historia y perspectivas”, en Romo, Fernandez, Bonaccorsi, Lagunas (comp.), *Los Estudios de las Mujeres en España y Argentina. Propuesta para el debate*, Prometeo, Buenos Aires.

Lara Flores, Sara (1995) “La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina: efectos de una flexibilidad “salvaje” en Sara María Lara Flores (coordinadora) Jornaleras temporeras y bóias frias, Editorial Nueva Sociedad, Venezuela.

Lara Flores, Sara (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, Juan Pablo Editor, Mexico.

Lobato, Mirta (2007) “Historia de las trabajadoras en la Argentina 1869-1960”, Edhasa, Buenos Aires.

Picchio, Antonella (1994) “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme Alemany (comp.) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. ICARIA, Barcelona.

Roldán, Martha. (2000) *¿Globalización o mundialización? Teoría y práctica de procesos productivos y asimetrías de género: una interpretación desde las realidades de la organización del trabajo en el apogeo y crisis de una industria nacional autopartista [1960-1990]* Buenos Aires: Eudeba

Stolcke, Verena (1982) “Los trabajos de las mujeres”, en Magdalena León (editora), *Debate Sobre la Mujer en América Latina y El Caribe: Discusión acerca de la Unidad Producción-Reproducción: Vol. III, Sociedad, Subordinación y Feminismo*, ACEP, Bogotá.

Wainerman, Catalina (2003) “La reestructuración de las fronteras de género”, Wainerman, C. (comp.) *Familia, trabajo y género, un mundo de nuevas relaciones*. UNICEF-FCE, Buenos Aires.