

Universidad de Buenos Aires  
Facultad de Ciencias Sociales

*“El trabajo de las mujeres en la agricultura y la agroindustria del Valle de Uco, provincia de Mendoza. Trabajo asalariado, trabajo doméstico y división sexual del trabajo”*

**Tesis para optar por el Título de Doctora de la  
Universidad de Buenos Aires**

**Elena Mingo**

Director: Guillermo Neiman

Co-Director: Silvia Hirsch

Buenos Aires, febrero de 2012

## Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>5</b>
1. Problema y objetivos de investigación .....	5
2. El trabajo de campo .....	12
3. La estrategia metodológica .....	15
<b>Capítulo I.....</b>	<b>21</b>
<b>La conceptualización del trabajo.....</b>	<b>21</b>
Introducción .....	21
1. El concepto de trabajo en los clásicos .....	21
1.1 Definición del concepto durante el desarrollo del capitalismo industrial .....	21
1.2 Marx, la teoría del valor trabajo y el capitalismo .....	24
1.3 La sociología clásica y el estudio del trabajo .....	27
2. Principales corrientes teóricas que analizaron la noción de trabajo.....	29
2.1 El enfoque neoclásico .....	33
2.2 El enfoque de la segmentación.....	36
3. El concepto de trabajo en debate .....	39
3.1 El aporte de los estudios feministas .....	39
3.2 La división sexual del trabajo .....	41
3.3 El trabajo productivo y el trabajo reproductivo .....	48
3.4 Los análisis del aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo en el contexto de las crisis en América Latina .....	55
4. La reformulación del concepto de trabajo .....	59
<b>Capítulo II.....</b>	<b>64</b>
<b>El trabajo en la agricultura .....</b>	<b>64</b>
1. El trabajo y los mercados de trabajo agrícolas .....	64
2. La participación de las mujeres en la agricultura y la agroindustria. ....	69
3. Mujeres asalariadas en la agricultura y la agroindustria .....	74

<b>Capítulo III.....</b>	<b>79</b>
<b>La producción agrícola y agroindustrial en la provincia de Mendoza.....</b>	<b>79</b>
Introducción.....	79
1. Orígenes y expansión de la vitivinicultura en Mendoza.....	79
1.1 La nueva agroindustria vitivinícola en Mendoza.....	83
2. La conformación del mercado de trabajo “libre” en Mendoza.....	85
3. La estructura productiva agrícola y agroindustrial en la actualidad .....	88
3.1. La producción hortícola .....	90
3.2. La producción frutícola.....	95
3.3. Galpones de empaque de fruta y frigoríficos.....	101
4. La estructura ocupacional .....	109
5. Conclusiones .....	113
<b>Capítulo IV .....</b>	<b>115</b>
<b>“Cuidado” y “Delicadeza”: cuando el trabajo de las mujeres es ‘productivo’ .....</b>	<b>115</b>
Introducción.....	115
1. División sexual del trabajo y organización de la producción .....	116
2. El trabajo en el sector primario .....	118
3. Tareas y puestos de trabajo en los empaques de fruta .....	120
3.1. Las remuneraciones en los galpones de empaque.....	123
3.2. El trabajo en los empaques de cereza .....	125
4. El trabajo en las plantas agroindustriales.....	127
5. Dos momentos clave: contratación y asignación de tareas .....	129
6. ¿Todos hacen lo mismo?: Atributos de género y asignación de tareas .....	132
6.1. Habilidades y puestos de trabajo generizados .....	138
6.2. Desempeño, tolerancia y expectativas.....	144
6.3. Feminizar el compromiso .....	146
7. Conclusiones .....	151

<b>Capítulo V .....</b>	<b>154</b>
<b>“Lerdos”, “livianos” y “prestando atención”: las mujeres hablan de sus trabajos</b>	<b>154</b>
Introducción.....	154
1. Las imágenes de género y las restricciones al trabajo de las mujeres en el sector primario del Valle de Uco .....	154
2. Los imaginarios sobre la femineidad y su influencia en el espacio laboral .....	157
3. La clasificación de las tareas según categorías generizadas: “trabajos lerdos” y “trabajos pesados” .....	161
4. ¿Y las máquinas por qué no?: tareas de mujeres en la agroindustria .....	166
4.1. Diferenciación sexual y diferenciación salarial .....	170
4.2. La organización del trabajo por sexos y la descripción de las tareas .....	172
4.3. “En la cinta estás parada ocho horas”: cuando el trabajo no es tan “liviano” .....	179
4.4. “chicas, fíjense, no se duerman por favor”: el control de la atención constante .....	183
5. Conclusiones.....	187
<b>Capítulo VI.....</b>	<b>189</b>
<b>Hablando de trabajo: el trabajo femenino y la “doble presencia” .....</b>	<b>189</b>
Introducción.....	189
1. Entre el trabajo y el hogar.....	190
1.1. Organización del hogar y trayectorias laborales de las trabajadoras agroindustriales .....	195
2. Los eventos vitales en la organización de las trayectorias laborales .....	205
3. La organización del ciclo laboral: entre las tareas manuales y las demandas del hogar ...	211
3.1. “nos vamos dando la vuelta ente nosotras”: compaginación y tareas de cuidado ...	217
4. Conclusiones.....	223
<b>Conclusiones.....</b>	<b>224</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>231</b>
<b>Anexo 1 .....</b>	<b>242</b>
<b>Anexo 2 .....</b>	<b>244</b>

## **Introducción**

### **1. Problema y objetivos de investigación**

La presente Tesis se propone abordar las discusiones sobre la participación laboral de las mujeres en relación a los roles sociales de género que les atribuyen cualidades naturalizadas como femeninas y a la responsabilidad exclusiva en el trabajo doméstico-reproductivo, entendiendo que actúan como determinantes de la forma en que las mujeres se incorporan en los mercados de trabajo agrarios y agroindustriales.

El conjunto de nociones culturales, concretas y simbólicas, que asigna ciertos y determinados roles según la diferencia sexual de los sujetos ha sido un factor de importancia tanto para la inserción como para el desempeño de las mujeres en los mercados de trabajo. Dichas nociones forman parte del sistema social que se expresa en el conjunto de normas que atribuye determinadas cualidades a cada sexo. La normativa social que define los roles femeninos y masculinos se traduce en la esfera del trabajo y del empleo en uno de los principios ordenadores de la distribución y asignación de tareas en el mercado de trabajo y actúa maximizando el rendimiento de las/los trabajadoras/es.

En esta investigación se considera, puntualmente, la presencia de la normativa social expresada en las nociones de género a través de las cuáles se organiza, por una parte, la participación de las mujeres en los mercados de trabajo agrícolas y agroindustriales y, por otra, la forma en que determinada distribución de tareas y puestos de trabajo mantiene relación con el desempeño de las mujeres en el trabajo reproductivo.

El **objetivo general** de esta investigación ha sido indagar en las múltiples dimensiones del trabajo de las mujeres, trabajo asalariado, trabajo doméstico-reproductivo y la articulación entre ambos, para comprender y conocer la forma en que los vínculos entre ellas explican, determinan y limitan la participación de las trabajadoras como asalariadas en los sectores agrícolas y agroindustriales de la zona de estudio. Dicho análisis dará cuenta del conjunto de referencias vinculadas a la distribución de roles por género que actúan estructurando, por un lado, la asignación de puestos de trabajo y, por otro, la orientación de las trabajadoras hacia los puestos de trabajo ofrecidos.

Para ello se ha privilegiado el análisis de aquellos aspectos que surgen del discurso de las trabajadoras, productores, empresarios y encargados de la contratación y control de la mano de obra. Uno de los intereses centrales es captar el peso de estas nociones sociales en el discurso de las trabajadoras, productores, y empresarios, para identificar las representaciones sociales en torno al trabajo de las mujeres.

De esta forma, proponemos identificar procesos de segmentación que se originan a partir de los elementos que explican las diferencias y los límites para la participación laboral entre los sexos así como también la manera en que los conceptos sociales que definen los atributos de cada sexo establecen diferencias intra-género. En este sentido, para este estudio es de importancia el análisis de categorías sociales como la edad, el rol en el hogar y las etapas del ciclo vital, porque actúan configurando diferentes grupos de trabajadoras/es aún perteneciendo al mismo sexo/género.

La zona de estudio, el Valle de Uco en la provincia de Mendoza, registra en los últimos 20 años un importante proceso de reestructuración productiva vinculado al pasaje de un modelo centrado en la productividad a otro centrado en el concepto de “calidad”, que atraviesa a todos los sectores vinculados con la producción agroalimentaria (Neiman, 2003).

En procesos similares de reconversión y reestructuración productiva en otros países de Latinoamérica, se ha registrado lo que se denominó como *feminización de la mano de obra agrícola* para dar cuenta del aumento de la participación de las mujeres como asalariadas en estos sectores productivos (Lara, 1998). Según estos estudios, este proceso se vincula con los nuevos requerimientos de calidad impuestos por los mercados mundiales de alimentos a las producciones agroalimentarias, en los cuales los atributos de género asociados a la femineidad, como delicadeza, agudeza visual, cuidado y paciencia, son vinculados a la capacidad para desarrollar tareas repetitivas. A su vez, la capacidad de adaptación para cumplir horarios rotativos en largas jornadas de trabajo por breves períodos de tiempo convierten a las mujeres en mano de obra ideal para lograr el objetivo de un producto final que cumpla con los parámetros de calidad exigidos en los mercados para su comercialización y consumo. (Arizpe y Aranda, 1981; Roldán, 1992)

Si bien el aumento de mano de obra femenina se vincula con la reestructuración productiva, esta no constituye la única variable explicativa. En este sentido, se recuperan los trabajos que, desde la tradición feminista, han estudiado la agricultura

latinoamericana con el objetivo de dar visibilidad al trabajo de las mujeres en el mundo agrícola. En esta línea, se considera que en el marco de los procesos de reconversión productiva, más que un cambio en la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral lo novedoso ha sido el proceso de cambio en las tasas de participación femenina en el mercado de trabajo, hecho que visibiliza a las mujeres como trabajadoras asalariadas independientes. (Deere, 2006)

En este marco, el presente trabajo de investigación indaga acerca de la normativa de género difundida en la zona como un aspecto central que explica el acceso de las mujeres al trabajo asalariado en estos sectores productivos. En este sentido, se trabaja con el concepto de división sexual del trabajo articulando la dimensión del trabajo asalariado con el mundo del trabajo doméstico para analizar de qué forma la relación de ambas dimensiones condiciona la participación de las mujeres en las actividades productivas estudiadas.

La investigación ha estado orientada por una serie de preguntas, entre las que se destacan las siguientes:

- ❖ ¿De qué forma y en qué medida las imágenes de género presentes en los relatos de las trabajadoras y de los agentes que conforman la demanda de mano de obra permiten comprender y configuran una explicación a la restricción en el acceso al mercado de trabajo?
- ❖ ¿De qué forma las nociones de género constituyen y delimitan los códigos de interacción de las trabajadoras con sus patrones y compañeros varones?,
- ❖ ¿Cómo influyen las nociones de género en las limitaciones en el acceso a determinadas tareas y en el logro de un ciclo de trabajo que les permita a las mujeres asegurarse ingresos durante la mayor parte del año?
- ❖ ¿Cuáles son las estrategias que despliegan las trabajadoras para compatibilizar su trabajo asalariado con su trabajo en el ámbito doméstico?

El objetivo general ha sido abordado a través de los siguientes objetivos específicos:

- Describir las características poblacionales, sociodemográficas y productivas de la zona de estudio, el tipo de productos, el tipo de explotaciones agrarias y el tipo de establecimientos agroindustriales que la caracterizan
- Identificar y describir las características de las tareas para las que son contratadas las trabajadoras tanto en el sector primario como en el agroindustrial, considerando particularmente los comportamientos de las empresas y explotaciones agrarias con respecto a la incorporación de trabajadoras.
- Analizar y comprender las representaciones y prácticas que guían a los agentes que conforman la demanda de mano de obra en la preferencia, selección y asignación de puestos de trabajo a las mujeres, como así también aquellos comportamientos destinados a organizar el proceso de trabajo particularizando en aquellos donde intervienen las mujeres.
- Analizar las representaciones de las trabajadoras acerca de las razones por las cuáles se las contrata para un conjunto limitado de tareas. Indagar y comprender la forma en que, a través de sus discursos, las trabajadoras reconocen y/o cuestionan la posesión de aquellas “cualidades naturales” que se les asignan.
- Analizar y comprender las expectativas y las preferencias de las mujeres en sus incorporaciones al mercado de trabajo, identificando diferencias marcadas por la edad, la etapa del ciclo vital, el rol que las trabajadoras ocupan dentro de sus hogares, teniendo en cuenta las estrategias de organización a nivel del hogar que despliegan las mujeres para compatibilizar el trabajo doméstico y extradoméstico identificando posibles cambios a lo largo de las distintas etapas del ciclo vital.
- Indagar sobre la forma en que las trabajadoras adquirieron los conocimientos necesarios para la realización de las tareas, atendiendo especialmente a los cambios en los procesos de aprendizaje entre mujeres de distintas edades.
- Identificar aquellas diferencias intergeneracionales que las trayectorias laborales presentan en cuanto a los objetivos del ingreso al mercado de trabajo, las formas de contratación y remuneración elegidas, las estrategias de organización a nivel del hogar, los cambios culturales acerca de la valoración social del trabajo extradoméstico percibido por las mujeres.

A partir del análisis de los relatos de las trabajadoras ha sido posible comprender la forma en que estas nociones atraviesan sus experiencias laborales, mientras que a través del análisis de los relatos que presentan el punto de vista de la demanda de mano de obra ha sido posible interpretar la forma en que las nociones de género definen las características de los puestos de trabajo que ocupan las mujeres.

Barbieri (2008) señala que los relatos de vida tienen la capacidad de captar lo vivido por los sujetos pero fundamentalmente conocer la forma en que las personas interpretan y comprenden el mundo que los rodea.

Los relatos de vida de las mujeres según Barbieri (2008) permite mostrar desde la mirada de las mujeres una reflexión acerca de la sociedad y del cambio. Por otra parte y siendo de interés para esta Tesis trabajar sobre la vida de las mujeres utilizando la técnica del “relato de vida” es importante para conocer la forma en que participan de espacios laborales y domésticos y qué pensamiento tienen de su propia participación.

En el espacio laboral, un aspecto central en esta investigación, el trabajo con la biografía aporta conocimientos y detalles de los cambios ocurridos con el trabajo de las mujeres en la agricultura a lo largo de los años. Además permite captar la opinión de las trabajadoras de mayor edad sobre los procesos de transformación de la producción en los últimos años. Asimismo se han captado también las miradas diferentes que poseen las mujeres para pensar en su rol como trabajadoras agroindustriales.

En cuanto a la etapa de análisis, Bertaux (1999) señala que al trabajar con relatos de vida la etapa de análisis consiste en la construcción progresiva de una representación del objeto sociológico que continúa a lo largo de toda la investigación, destaca que en este proceso “se invierte un máximo de reflexión sociológica y un mínimo de procedimientos técnicos” (Bertaux, 1999:12) A la vez, sostiene que la calidad del análisis se juega en la selección de los informantes y en la habilidad para descubrir las líneas que hablan de procesos inadvertidos anteriormente pero también, en la organización de los elementos de información en una representación coherente; para este autor cuando la representación se estabiliza se concluye con el análisis.

Las ‘biografías ocupacionales’ pueden ser empleadas para construir tipologías de los itinerarios ocupacionales típicos en el caso de mercados de trabajo cuyas características son la informalidad, la inestabilidad, la precariedad, la alta rotación y la escasa correspondencia entre educación, calificación y empleo. Pero fundamentalmente es posible identificar aquellos elementos decisivos para la vida laboral donde aparecen las diferencias entre las trayectorias de individuos empleados en la misma ocupación. Estas diferencias se expresan en las formas que adopta el trabajo asalariado en empleos precarios, en las posibilidades y trayectos de movilidad ocupacional y en las representaciones del trabajo y de la identidad social (Montero Casassus, 1998)

Dombois (1998) afirma que las explicaciones teóricas de la segmentación han prestado poca atención a los procesos a través de los cuales las personas se insertan en el mercado de trabajo. Estos enfoques suelen dar una idea de excesiva correspondencia entre las características atribuidas a las personas y/o adquiridas por ellas y las oportunidades laborales presentes en los mercados de trabajo dejando de lado el análisis de las trayectorias de vida y laboral y las estrategias y perspectivas de los agentes.

Los análisis de historia de vida laboral y trayectorias laborales “enfocan el proceso mediante el cual las personas se ubican en el mercado de trabajo como un proceso en el tiempo biográfico e histórico.” (Dombois, 1998: p.173)

La historia de vida laboral enfatiza la biografía individual a partir de la comprensión de la interpretación que los agentes hacen de su situación frente al trabajo y al mercado de trabajo, de las estrategias que desarrollan y las decisiones que toman situándolas en un marco biográfico y en su contexto social.

El análisis de trayectorias combina una dimensión biográfica mediante la cual se establecen secuencias típicas según los ciclos de vida con una dimensión histórica que expresa las limitaciones y oportunidades para distintas generaciones: “El análisis de trayectorias laborales permite reconstruir el proceso de asignación de personas a posiciones sociales como un proceso relacionado con el tiempo de la vida de las personas, pero al mismo tiempo con una determinada perspectivas del tiempo histórico. Tienen un doble objetivo: analizar la diferenciación social como un proceso, a través de las pautas típicas de la movilidad intrageneracional, los cambios en las posiciones laborales en el transcurso de la vida laboral, su continuidad y determinación, por un lado; establecer el impacto de los procesos, instituciones y normas sociales y sus cambios sobre la estructuración de estas pautas.” (Dombois, 1998:p.174)

A modo de hipótesis de trabajo se propuso que, en el Valle de Uco, la inserción laboral femenina en la agricultura y la agroindustria se organiza a partir de la normativa de género aplicada a los sexos. Esta normativa se expresa, por un lado, a través de cualidades atribuidas a lo femenino que condicionan el acceso de las mujeres al trabajo asalariado estable y, por otro, en la asignación exclusiva a las mujeres de las responsabilidades en el trabajo doméstico y en las tareas de cuidado. A la vez, ello impide el reconocimiento de las calificaciones obtenidas por las mujeres en sus experiencias laborales reforzando su presencia en tareas exclusivamente manuales.

El Valle de Uco se ubica en la zona centro oeste de la provincia de Mendoza y constituye uno de sus tres oasis agrícolas. Se compone de los departamentos Tunuyán, Tupungato y San Carlos. Allí se ha desarrollado una agricultura de tipo intensiva y de orientación comercial basada en el aprovechamiento de los recursos hídricos mediante el riego artificial.

Durante las últimas décadas del siglo XX se ha producido en esta zona un importante proceso de reestructuración productiva. Esta situación ha influido en los planteos productivos generando fuertes procesos de reconversión de la producción. Este hecho, en el cual el concepto de calidad fue el más relevante, impactó en toda la cadena productiva a través de exigencias y controles dirigidos tanto a la etapa industrial como a la etapa primaria pero también a la organización del trabajo y a las/os trabajadoras/es.

La zona del Valle de Uco presenta una estructura productiva más diversificada y equilibrada si se la compara con el resto de la provincia: según el Censo Nacional Agropecuario de 2002, la viticultura ocupa el 56% de la superficie cultivada provincial mientras que en el Valle de Uco la superficie cultivada con vid asciende al 36%, siendo levemente superior en términos relativos la superficie cultivada con frutales (37%), y la horticultura representa el 27%. A partir de estos datos es posible dar cuenta no solamente de la importancia de la diversificación productiva en la región, sino también de la influencia de estas producciones en la demanda de mano de obra. Por otra parte, respondiendo a la alta proporción de cultivos frutales, existe en la zona de estudio una importante cantidad de establecimientos agroindustriales dedicados al empaque y acondicionamiento de frutas y hortalizas que también ocupa importantes volúmenes de mano de obra.

Por su parte, la participación de las mujeres en los mercados de trabajo de la zona no está limitada a la producción vitícola sino que es extensiva a la totalidad de los productos de la misma. A partir de estas evidencias se analiza la inserción laboral de las mujeres en la actividad agrícola y agroindustrial de la zona de estudio. Esto permite comprender con mayor amplitud las condiciones de segmentación por género en una diversidad de tareas en ambos sectores productivos.

## **2. El trabajo de campo**

El trabajo de investigación en el que se basa esta Tesis Doctoral se inscribe en el marco de tres proyectos de investigación realizados en el Área de empleo y desarrollo rural del CEIL, dirigida por Guillermo Neiman en la que ingresé en 2005 como becaria del proyecto PICT “Los trabajadores rurales en los mercados de trabajo: Hogares, Trayectorias laborales y relaciones de trabajo en la provincia de Mendoza”.

Con anterioridad, se había desarrollado en el Área el proyecto de investigación ANPCYT “Producción agroindustrial y empleo. Un estudio de la vitivinicultura argentina”. Con este proyecto se inicia una etapa de estudios vinculada a los cambios en el empleo agrícola en el contexto de las fuertes transformaciones observadas en determinadas producciones desde mediados de la década de 1990.

En este contexto, mi proyecto individual de investigación, con el que realicé mis estudios de Maestría, tenía como preocupación principal el análisis de la participación femenina en la producción vitícola, es decir en la etapa primaria de producción. Mis preguntas de investigación estaban organizadas bajo el supuesto de que la reestructuración de la producción agrícola, sobre todo en lo que tiene que ver con las tareas culturales vinculadas a nuevos parámetros de calidad exigidos, había generado, por un lado, la realización de una serie de “tareas nuevas” y que, por el otro, dichas tareas habían aumentado la demanda de mano de obra exclusivamente femenina.

El trabajo de investigación se dividió en dos etapas de trabajo de campo. En este sentido, la primera etapa de investigación de esta Tesis sostenía como hipótesis central que los procesos de reestructuración productiva por los que había atravesado, especialmente, la producción vitícola en la zona de estudio, habían generado un aumento en la demanda de mano de obra femenina para desempeñarse en las nuevas tareas culturales que demandaba el cultivo de la vid.

Los resultados de mi primer trabajo de campo, realizado durante el año 2005, mostraron, en primer lugar, una presencia histórica de las mujeres en el trabajo agrícola primario y no exclusivamente en la viticultura sino que se extendía a todos los productos de la zona como frutales y hortalizas. En segundo lugar, observé, tanto en las entrevistas a trabajadoras como a los agentes vinculados a la demanda de mano de obra, que el empleo agrícola femenino en el sector estaba relacionado casi con

exclusividad a las tareas manuales, mayormente en tareas de cosecha y selección en post-cosecha, circunstancia que profundizaba la estacionalidad del empleo femenino disminuyendo sensiblemente las oportunidades laborales de las mujeres durante el invierno.

Las primeras entrevistas realizadas en la zona conocida como Valle de Uco, en diciembre de 2005, motivaron un cambio en el esquema conceptual con el que, hasta el momento, tenía pensado abordar el problema de investigación. En principio mi estudio estaba centrado en analizar el proceso de feminización de la mano de obra agrícola en la zona bajo el supuesto de que este proceso había tenido lugar en paralelo al de reestructuración productiva.

Con las primeras entrevistas exploratorias pude dar cuenta de que mi supuesto de investigación, el aumento de la participación de mano de obra femenina en producciones agrícolas reestructuradas, no constituía un hecho relevante ni para los empleadores ni para las trabajadoras entrevistadas en aquella oportunidad. Es decir, mis entrevistadas/os no observaban modificaciones en la demanda de mano de obra femenina para producciones de calidad.

Sin embargo, me encontré con un marcado esquema de división sexual del trabajo en la agricultura, por un lado, y por otro, con que las trabajadoras incluían dentro de las actividades que consideraban “trabajo” aquellas vinculadas a las tareas reproductivas y de cuidado. A partir de estos dos ejes reformulé el problema de investigación hacia las inserciones laborales femeninas en el trabajo agrícola, tomando en cuenta los vínculos entre estas, el trabajo doméstico y la importancia que esto tiene en relación a los principales eventos sucedidos en la vida de las mujeres.

En relación a estos primeros hallazgos, las preguntas de investigación sobre las que desarrollé mi Tesis de Maestría se reorientaron hacia preocupaciones vinculadas a la relación entre los roles de género difundidos en el medio y los puestos de trabajo ocupados por las mujeres. Sumado a esto, y como resultado de las entrevistas realizadas a las trabajadoras, se observó que las mujeres no limitaban su idea de trabajo al trabajo asalariado o extradoméstico sino que las tareas de reproducción y de cuidado de los miembros dependientes de sus hogares también eran consideradas por ellas como trabajo. Ello me llevo a estudiar la vinculación entre las trayectorias vitales y las inserciones laborales de las trabajadoras con el objetivo de comprender de qué forma las diferentes etapas del ciclo vital modifican las posibilidades de inserción

laboral y, además, la manera en que las mujeres despliegan una diversidad de estrategias para compatibilizar el trabajo asalariado con el trabajo doméstico y reproductivo.

La segunda etapa de trabajo de campo se centró en la realización de entrevistas en profundidad a trabajadoras agrícolas, trabajadoras de la agroindustria y empleadores y encargados de la gestión del proceso de trabajo de la zona. Las entrevistas se organizaron alrededor de dos ejes principales. El primero, vinculado a la historia laboral de las trabajadoras, recorriendo desde su inicio en el trabajo agrícola hasta la actualidad. A través de la historia laboral de las trabajadoras, la entrevista registró los eventos sucedidos en la vida de las trabajadoras y el grado de influencia que ellos habían tenido en sus inserciones laborales. Por otro lado, la reconstrucción de las historias laborales de las trabajadoras ha sido de importancia porque mostró una presencia histórica de mujeres en estos mercados de trabajo agrícolas en la zona.

El segundo eje de análisis se organizó a partir de los supuestos teóricos tomados de los estudios de género y división sexual del trabajo que analizan la construcción social de los roles femeninos y masculinos y explican la participación diferencial de varones y mujeres en la vida social. A partir de estos enfoques se indagó en la manera en que las trabajadoras entienden su participación en el trabajo agrícola, las razones por las que son contratadas para ciertas tareas y las diferencias entre las tareas que ellas realizan y las que desempeñan los trabajadores.

En este sentido, planteo un problema de investigación cuyo eje se centró en la inserción laboral de las mujeres pensándola como un espacio complejo, que no se explica solamente desde la actividad laboral asalariada sino que se encuentra interrelacionado con el lugar socialmente asignado a las mujeres en las tareas de cuidado y organización de sus familias, perspectiva que, a su vez, pone en un lugar central las trayectorias vitales de las mujeres.

Por otro lado, los reiterados trabajos de campo en la zona mostraron la importancia del sector agroindustrial en la conformación territorial de los mercados de trabajo. Estas observaciones dieron cuenta de la participación de las mujeres en los establecimientos agroindustriales y su importancia en la conformación de las trayectorias laborales femeninas. Esta línea de trabajo requirió de la elaboración de herramientas metodológicas capaces de recuperar la historia laboral de las mujeres en relación a sus trayectorias vitales y a la participación laboral de las trabajadoras agroindustriales.

A partir de estos avances y en función de la elaboración de mi Tesis Doctoral busqué profundizar en los debates sobre el concepto de trabajo. Para ello, en primer lugar retomé el concepto de trabajo desarrollado por los autores clásicos para dar cuenta de cómo ha sido definido dicho concepto durante el desarrollo del capitalismo industrial. En este marco se contextualizan las discusiones que resumen los aportes de la historiografía, la sociología y la economía reconstruyendo el itinerario de los estudios sobre el trabajo femenino que han tenido como uno de sus aspectos principales la discusión del concepto de trabajo. (Borderías y Carrasco, 1994)

El aporte de estos debates da cuenta de las dificultades de las diferentes teorías para analizar el trabajo femenino a la vez que permite observar el desarrollo de nuevas conceptualizaciones que permiten avanzar en estos temas captando toda la diversidad y complejidad que muestra el trabajo femenino si se tiene en cuenta el trabajo realizado en el ámbito doméstico y la articulación entre ese trabajo y el trabajo asalariado.

Esta Tesis se inscribe en el marco de estas discusiones con el objetivo de conocer y explicar, por un lado, la multidimensionalidad del trabajo de las mujeres en los sectores agrario y agroindustrial del Valle de Uco, en la provincia de Mendoza, y, por otro, la importancia explicativa que tienen las relaciones sociales de género en las características y funcionamiento del mercado de trabajo en la zona de estudio.

### **3. La estrategia metodológica**

Para el abordaje empírico del problema de investigación planteado se optó por un diseño de investigación eminentemente cualitativo. Como señala Gallart (1992), esta aproximación metodológica permite trabajar con el lenguaje en el que se expresan los sujetos pero además conocer la mirada que las/os entrevistadas/os tienen sobre su propia historia, la definición de su situación y de los condicionamientos estructurales que son fundamentales para abordar nuestras preguntas de investigación.

La estrategia de análisis propia de esta metodología de investigación ha sido de mucha utilidad para reconocer diferencias en las opiniones de las trabajadoras al reflexionar sobre las posibilidades de inserción para las mujeres en los mercados de trabajo agrícolas de la zona. Asimismo nos permitió establecer las diferencias entre los ciclos laborales agrarios desarrollados por las trabajadoras teniendo en cuenta su edad y el rol desempeñado en sus hogares.

En definitiva, el método cualitativo permite conocer y analizar la conducta de los actores sociales dentro de un contexto determinado y en circunstancias situadas en el tiempo. Devine (1998) afirma que los métodos cualitativos se definen por la observación en el escenario natural en el que se desenvuelven los actores; los caracterizan las técnicas de observación participante y entrevistas en profundidad. Estos métodos son apropiados cuando el objetivo de la investigación es la experiencia subjetiva y el significado que las personas le asignan donde lo primordial es el punto de vista del actor. Por ello "... son apropiadas para el estudio de los procesos porque las entrevistas en profundidad dan a las personas la oportunidad de contar su propia historia con las palabras que utilizan cada día." (Devine, 1998: 146)

A su vez, Denzin (1994) señala que los métodos cualitativos intentan captar procesos que no han sido rigurosamente examinados o medidos y para los que se suscita la duda acerca de la posibilidad de medirlos. Estos métodos dan mucha importancia al concepto de 'realidad construida socialmente' y tratan de establecer su validez a partir de considerar y mediar de algún modo la relación entre el investigador y lo que estudia, y también los constreñimientos del contexto. Las investigaciones cualitativas buscan respuesta a preguntas que tienen que ver con ¿cómo se produce la experiencia social y con qué significado?

Por entrevista en profundidad se entiende "...encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan en sus propias palabras. (Taylor y Bogdan, 1986: 101) A diferencia de la observación participante, que se lleva a cabo en el campo natural, la entrevista se realiza en 'situaciones específicamente preparadas': "El entrevistador reposa exclusiva e indirectamente sobre los relatos de otros." (Taylor y Bogdan, 1986: 102). Así, es posible diferenciar tres tipos de entrevistas en profundidad. Las historias de vida, las dirigidas 'al aprendizaje de acontecimientos y actividades que no se pueden observar directamente' y las que permiten acceder a 'un cuadro más amplio de una gama de escenarios, situaciones o personas' (Taylor y Bogdan, 1986: p.103).

En función de los objetivos de la presente Tesis se realizaron, en una primera etapa de trabajo de campo entre los años 2005 y 2006, entrevistas a informantes claves donde se indagaron las principales características de la producción agraria y agroindustrial en la zona, los volúmenes de demanda de mano de obra, los períodos de demanda de mano de

obra para los diversos productos y actividades y, complementariamente, se consultó por los principales cambios vinculados a la reestructuración productiva que impactaron en la organización de los procesos de trabajo en los sectores estudiados. Se entrevistaron en este período un total de 13 informantes clave en los departamentos que conforman el Valle de Uco.

Por otra parte, se realizaron entrevistas con diversos agentes vinculados a la demanda de mano de obra como productores, intermediarios y encargados de la organización del trabajo en las unidades productivas y en las empresas agroindustriales. Este segundo grupo de entrevistas tuvo como principales objetivos conocer las características de las tareas en las cuales son contratadas las mujeres y aquellas tareas para las cuales se contrata exclusivamente mano de obra masculina. Asimismo, se indagó sobre los cambios registrados por el proceso de reestructuración de la producción y la influencia en el aumento de la demanda de mano de obra femenina. Se realizaron un total de 10 entrevistas.

Por último, se realizaron entrevistas a trabajadoras de ambos sectores. Los criterios de selección estuvieron guiados por captar trabajadoras de distintas edades, que estuvieran atravesando por distintos momentos del ciclo vital y que a la vez desarrollaran roles diferentes en sus respectivos hogares. En este sentido se entrevistaron mujeres de distintas edades con y sin hijos, jefas de hogar y con diferentes situaciones conyugales. Se realizaron un total de 20 entrevistas en esta primera etapa.

En la segunda etapa de trabajo de campo, comprendida entre los años 2007 y 2010, se realizaron entrevistas en profundidad utilizando las técnicas de la biografía laboral y el relato de vida a trabajadoras agrícolas y agroindustriales. Estas entrevistas se concentraron en la reconstrucción de la historia laboral de las trabajadoras recorriendo los hitos más importantes de sus historias familiares y de vida y vinculándolas con los cambios en sus inserciones laborales. Asimismo, se trabajó en las entrevistas sobre las percepciones de las trabajadoras acerca de las limitaciones y posibilidades para las mujeres en estos mercados de trabajo. En el caso de las trabajadoras se realizaron un total de 17 entrevistas según los siguientes criterios de selección:

- a. Mujeres que se desempeñen como trabajadoras asalariadas actualmente tanto en el sector primario como en la agroindustria en la provincia de Mendoza
- b. Que pertenezcan a distintas franjas etarias y estén atravesando diferentes momentos de su ciclo vital como también que ocupen diferentes roles dentro de sus hogares.
- c. Residentes en zonas urbanas y rurales, para identificar si el lugar de residencia tiene implicancias sobre las diferentes formas de inserción de las trabajadoras en el sector y sobre las tareas reproductivas.

Para las entrevistas realizadas a los agentes demandantes de mano de obra se seleccionaron tanto pequeños como grandes establecimientos productivos con la finalidad de observar las diferencias en los criterios de organización y asignación de puestos de trabajo y tareas a las mujeres. Así, se entrevistó a empleadores y encargados de la contratación y gestión del proceso de trabajo del sector agroindustrial con el fin de conocer cuáles son los criterios de selección de las trabajadoras, las formas de contratación y las nociones culturales intervinientes en la asignación de tareas de las mujeres, entre las condiciones más relevantes. En este sentido se realizaron un total de 15 entrevistas.

Respecto de la utilización de datos secundarios, hemos tomado como fuente de información los resultados provistos por el Censo Nacional de Población y Vivienda (2001) y del Censo Nacional Agropecuario (2002). Cabe mencionar que, a partir del enfoque teórico propuesto y a las preguntas de investigación desarrolladas en esta Tesis, los datos censales han sido utilizados como herramientas para contextualizar las características de la población económicamente activa y las particularidades de la estructura agraria y productiva en la zona de estudio.

De todas formas nos interesa señalar algunas características de ambos Censos para dar cuenta de las limitaciones de estas herramientas para el análisis de la participación laboral diferenciada por varones y mujeres.

En primer, lugar el Censo Nacional Agropecuario (2002) considera como unidad estadística a las explotaciones agropecuarias tomando como informante al productor agropecuario. Esto presenta limitaciones para conocer por ejemplo las magnitudes de mano de obra demandadas a lo largo del año y la forma en que esta mano de obra es utilizada en las explotaciones. En esta línea es habitual la advertencia realizada por diversos investigadores/as que señalan la posibilidad de que al ser el empleador el

informante, este incurra en la subdeclaración de la utilización de mano de obra. Otro de los problemas con el uso de esta fuente de información es que para relevar la demanda de mano de obra se considera la cantidad de jornales contratados durante el ciclo anual. Esta modalidad no permite establecer la cantidad de trabajadores que participan en la agricultura como mano de obra estacional y, mucho menos, conocer su distribución por sexo.

Por su parte, el Censo Nacional de Población y Vivienda (2001) si bien permite establecer el peso de la población económicamente activa en la agricultura y, además, establecer la distribución según las categorías ocupacionales por sexo, presenta una importante limitación para captar el empleo estacional en la agricultura dado que el período de referencia para establecer la ocupación se limita a la semana anterior a la realización del Censo.

Por último, es importante destacar las limitaciones que tienen las herramientas censales para captar el trabajo y el empleo de las mujeres. Como ha sido señalado por diversas investigaciones los relevamientos censales tienden a considerar como “población económicamente activa” a quienes desarrollan una actividad remunerada fuera del hogar, con lo que el trabajo doméstico y aquellas tareas vinculadas a la producción de subsistencia se analizan por fuera de la categoría de población económicamente activa.

En el capítulo I se recorre el concepto de trabajo desde las formulaciones de los autores clásicos hasta los desarrollos conceptuales actuales que debatieron dicho concepto haciendo hincapié en los enfoques que incluyeron al concepto de trabajo las dimensiones vinculadas con la esfera de la reproducción social. El Capítulo II se centra en los estudios que analizaron las características y particularidades que asume el trabajo agrícola y agroindustrial y en los análisis de la participación económica de las mujeres en ambos sectores. El capítulo III presenta los antecedentes históricos que permiten comprender la configuración de la estructura productiva y las características de los mercados de trabajo en la zona de estudio. El capítulo IV tiene por objetivo analizar las representaciones, los criterios y las prácticas de los agentes demandantes de mano de obra, sobre las que se organiza la división sexual del trabajo en la agricultura y la agroindustria. Por su parte en el capítulo V se analizan los relatos de las trabajadoras del sector primario y de la agroindustria identificando los trabajos a los que acceden las mujeres en uno y otro sector, el tipo de tareas para las que son contratadas y la forma en que se clasifican dichas tareas. El capítulo VI se analiza el desarrollo de 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. Por último en el apartado de reflexiones finales se recogen los principales aportes del presente trabajo de investigación.

## **Capítulo I**

### **La conceptualización del trabajo**

#### **Introducción**

El concepto de trabajo, en su acepción más difundida, es comprendido como el proceso en el que la actividad humana transforma diversos elementos de la naturaleza y los convierte en mercancías. En este sentido, el trabajo es considerado como una actividad subordinada en forma directa al proceso de acumulación. Esta concepción ha sido fundamental para comprender la expansión del modo de acumulación capitalista sentando las bases de una mirada industrialista del trabajo que fue hegemónica hasta las últimas décadas del siglo XX cuando el sector de servicios se convierte en el más importante de la economía en términos de empleo. No obstante, permaneció y aún persiste una mirada que identifica el trabajo como la actividad que produce cosas útiles y se circunscribe al ámbito de la producción mercantil.

En este marco, y producto del aumento de la participación de las mujeres en el trabajo productivo/asalariado, entre otras cuestiones, nuevos enfoques que retomaron esta conceptualización advirtieron de la incapacidad del concepto de trabajo para comprender acabadamente el significado de la participación de las mujeres en la fuerza laboral. En esta línea, los debates producidos por los estudios feministas a partir de la década de 1970 (Friedan, 1965; Benston, 1969; Delphy, 1982; Smith, 1978; Balbo, 1978; Stolcke, 1982) introdujeron nuevas dimensiones en la conceptualización del trabajo para incluir la participación del trabajo doméstico/reproductivo en la economía pero, además, como una dimensión explicativa tanto de la participación de las mujeres en tanto trabajadoras asalariadas como del funcionamiento de los mercados de trabajo.

#### **1. El concepto de trabajo en los clásicos**

##### **1.1 Definición del concepto durante el desarrollo del capitalismo industrial**

Con la expansión del modo de producción capitalista se pasa a entender como trabajo a toda actividad subordinada / incorporada al proceso de acumulación en forma directa. De este modo, la producción de mercancías se transforma en la actividad a la que se atribuye mayor valoración pasando a considerar como ‘inactividad’ a otras dimensiones

del quehacer humano entre las que se incluyen el trabajo doméstico, el arte, el deporte y el ocio.

Los enciclopedistas franceses definieron al trabajo como una ocupación diaria, producto de la necesidad, y que tiene por consecuencia el bienestar físico, económico y moral del ser humano, contraponiéndolo a los peligros de la ociosidad. Paralelamente a la valoración y reivindicación del trabajo, se desarrollaron reflexiones acerca de las actividades que se consideraban como trabajo. Mientras que los fisiócratas pensaban que la única clase realmente productora estaba constituida por los agricultores, ya que la agricultura representaba la fuente de toda la riqueza, Adam Smith y David Ricardo otorgaron esa consideración particularmente al trabajo desarrollado en el sector manufacturero, sentando las bases de una visión industrialista que perduraría hasta que en las últimas décadas del siglo XX el sector servicios pasó a constituirse como el más importante en términos de empleo y volumen de producción.

Los físicos de la época ampliaron la noción de trabajo agregando a la idea de actividad la de un producto de esa actividad. Las observaciones que realizaban se orientaban a sacar el mayor provecho posible de la actividad vinculando en sus cálculos gasto (consumo de energía) con efecto, midiendo el 'efecto' (producto del trabajo) en relación al gasto (costo de uso) para hacer calcular el rendimiento. Los razonamientos del físico Coulomb preanunciaban las técnicas que más adelante habría de desarrollar Taylor aplicadas al trabajo industrial. (Neffa, 2003).

Como ya hemos mencionado, Adam Smith presentó los primeros cimientos de una teoría del valor fundamentado en el trabajo en el contexto de la expansión del capitalismo industrial en Inglaterra. En su conocido ensayo sobre la riqueza de las naciones, Adam Smith expresa que el trabajo es la actividad que produce las cosas necesarias y útiles para la vida y que el valor de esas cosas se mide por la cantidad de trabajo contenida en ellas; el valor de un bien es la cantidad de trabajo contenida en ese bien. El trabajo es una medida 'en todo tiempo y lugar' (universal) que sirve para apreciar y comparar las mercancías. Agrega que los adelantos de una nación se producen cuando mejoran los métodos de producción cuyo principal principio productivo es la división el trabajo.

La división del trabajo implica que los individuos se desempeñan en tareas diferentes vinculadas a sus diferentes 'talentos' y 'capacidades'. Para Adam Smith, esas diferencias no son tan grandes como se cree vulgarmente y lo que distingue a los

hombres resulta menos la causa que la consecuencia de la división el trabajo. Supone entonces que las diferencias de ‘talentos’ y ‘capacidades’ provienen del hábito, de la costumbre o de la educación y se profundizan a partir del desarrollo del proceso productivo o de una actividad (profesión, ocupación u oficio) y no tienen su origen en factores genéticos, étnicos o condiciones innatas.

La riqueza de una nación está asociada al desarrollo de la división del trabajo y a la distribución de trabajadores entre útiles e inútiles (los que no trabajan). La división del trabajo permite la especialización y el incremento de las destrezas para desarrollar una actividad y su límite está dado por las posibilidades de intercambio que permiten la dedicación exclusiva a una actividad cuyo producto es intercambiado para obtener el resto de los bienes necesarios resultados de la labor de otros.

Cabe destacar que Adam Smith [1776] (1997) afirma que el tiempo dedicado al trabajo es un sacrificio del reposo, la libertad y la felicidad. El precio de algo son las penas y fatigas que suponen producirlo y de las que se libra quien lo adquiere y no lo produce. Desde la perspectiva de Adam Smith, el trabajo es lo contrario al ocio, el no-trabajo. Según su concepción, los individuos disponen de su trabajo libremente y negocian las condiciones de su venta pactando un contrato con un empleador. La aparición del ‘trabajador libre’ fue producto de la confluencia de distintos acontecimientos: la decadencia y prohibición de las corporaciones de oficios, la descomposición de las economías de autoabastecimiento, la separación de los trabajadores de los medios de producción, las migraciones campo-ciudad y el aumento del trabajo de las mujeres en la industria.

Ese largo proceso es el que constituye al trabajo en una ‘mercancía’, modela un concepto de trabajo asociado exclusivamente al proceso de acumulación y en el cuál la actividad laboral se presenta en forma extendida como trabajo asalariado. En tanto mercancía, el trabajo se torna también en una noción abstracta que puede ser cuantificada, medida y fraccionada. Se distingue de las actividades lúdicas, que constituyen un fin en sí mismo, no se realiza para satisfacer una necesidad personal directa y su objetivo es la obtención de un ingreso salarial. También Saint-Simon pensaba que el trabajo era la fuente de todas las virtudes y que los trabajos útiles debían ser los más considerados. El más útil de los trabajos es el industrial, realizado por ‘la única clase útil’. Los cambios mencionados tuvieron como condición de posibilidad una profunda transformación cultural en la valoración de las actividades terrenales

que tuvo como correlato la elevación del trabajo a la calidad de profesión (Weber, [1905] (1996)).

## **1.2 Marx, la teoría del valor trabajo y el capitalismo**

Desde un punto de vista filosófico, Hegel desarrolló un concepto de trabajo como elemento de vinculación del hombre con el hombre y del hombre con la naturaleza que expresa una mediación entre naturaleza y Espíritu. El trabajo del hombre transforma a la naturaleza. El trabajo es una objetivación del sujeto, una experiencia de transformación de sí mismo que consiste en la producción de algo exterior que genera el autoconocimiento. A la vez que se concreta la objetivación, el hombre se exterioriza y se separa del producto de su trabajo, se aliena del objeto en el que está depositada su subjetividad. Lo que fue producido por el hombre deviene exterior al hombre.

Para Hegel, el objeto, producto del trabajo, es encarnación del sujeto y expresión de la relación entre los seres humanos. Para quien es esencialmente un trabajador (el siervo en la dialéctica del amo y el siervo), su vida es su trabajo; pero los productos de su trabajo no le pertenecen. Por tanto, su existencia no le pertenece y está dominado por quien obtiene los productos de su trabajo (el amo) sin trabajar para producirlos. Hegel expone un concepto de trabajo que no se limita a la producción de bienes sino que implica también la cultura e insiste en que el trabajo es una dimensión propia del ser humano, una necesidad de su naturaleza (Hegel, [1807] (1966)).

Marx [1844] (1972); [1867] (1999) profundizó y articuló la noción del trabajo como fundamento del valor y el concepto de ser humano como productor. En términos abstractos, Marx definía el trabajo como el acto de auto-objetivación del hombre y, en términos más concretos, como el proceso de creación de valores de uso, una necesidad imprescriptible que vincula hombre y naturaleza. Marx criticaba a Adam Smith por tener una visión del trabajo limitada a su consideración como factor de producción, dejando de lado su cualidad creadora.

Uno de los aportes más importantes de Marx consistió en realizar un análisis histórico de los modos de producción destacando las características específicas que asume el proceso de trabajo en cada momento histórico, articulando la fuerza de trabajo, los objetos de trabajo o materias primas y los medios de trabajo o herramientas, conceptualmente definidos como medios de producción.

La división social del trabajo y la especialización, el creciente intercambio de mercancías y el establecimiento del dinero como equivalente general van generando un proceso de acumulación del capital que genera un desarrollo de las fuerzas productivas y una transformación de las relaciones sociales de producción. El desarrollo histórico señala la evolución desde la producción de valores de uso hacia la producción de valores de cambio. Para Marx, sólo la economía mercantil hace posible la comprensión del trabajo en general ya que todas las formas de trabajo se desarrollan en vistas a la producción para el mercado teniendo todos los objetos como elemento común el tener trabajo incorporado. (Marx, [1867] 1999).

El modo de producción capitalista se caracteriza por la instauración del 'mercado de trabajo' que media la contratación de fuerza de trabajo a cambio de un salario. La fuerza de trabajo deviene así en una mercancía, aunque una de tipo particular. La fuerza de trabajo se emplea para producir objetos, o sea, es una mercancía que produce valor; pero su costo, entendido como costo de reproducción, es inferior al valor que produce, es decir al tiempo de trabajo que incorpora en objetos.

El contrato de trabajo, que regula el intercambio entre comprador y vendedor, configura una apariencia de una relación voluntaria entre partes libres y jurídicamente iguales, ocultando una relación asimétrica entre propietarios de los medios de producción y aquellos que sólo disponen de su fuerza de trabajo. De este modo, el capitalismo reduce al trabajador a la condición de una simple mercancía ya que tanto los medios de producción como los objetos que son productos de su trabajo son ajenos a él. La relación entre trabajadores que para satisfacer sus necesidades vitales necesitan vender su fuerza de trabajo y capitalistas que precisan comprar fuerza de trabajo para garantizar el proceso de reproducción del capital es una relación resultado de un desarrollo histórico.

Para Marx la esencia del hombre es su trabajo que lo diferencia de los animales que también producen pero no trabajan, ya que sólo producen aquello que necesitan en forma inmediata. En cambio el hombre puede producir liberado de la necesidad física y, además, a medida que aumenta la capacidad productiva del trabajo disminuye el valor de cambio incorporado en los productos aumentado la productividad.

Las diferentes funciones de la capacidad de trabajo (dirección, técnica, gestión, control, manual) se incluyen en el concepto inmediato de trabajo productivo y sus agentes en el concepto de trabajadores productivos.

Sostiene Marx que el trabajo implica gasto de fuerza o energía por parte del ser humano y se orienta a un fin, que en tanto trabajo útil y concreto produce valores de uso. A su vez, la fuerza de trabajo es el conjunto de las facultades físicas o mentales que se ponen en práctica cuando se producen valores de uso. El trabajo se mide por el tiempo durante el que se emplea la fuerza de trabajo y esa magnitud de tiempo es la misma sin importar las variaciones de la fuerza de trabajo. Sin embargo, aclara Marx, en un mismo lapso de tiempo, la fuerza de trabajo puede producir distintas cantidades de valores de uso.

Justamente, la cantidad de fuerza de trabajo que se requiere para la producción de un bien varía en relación a la fuerza productiva del trabajo que se halla condicionada por el ‘nivel medio de destreza del obrero’, los conocimientos y tecnologías disponibles, la coordinación social del conjunto del proceso de producción y las condiciones naturales. De modo que cuanto más fuerza de trabajo se ha plasmado en una mercancía mayor es su valor y cuando mayor es la fuerza productiva del trabajo menor es la cantidad de fuerza de trabajo efectivizada en cada mercancía y menor su valor.

Al trabajo medido como un determinado tiempo de fuerza de trabajo, es decir cuantificando e igualando todos los trabajos, Marx lo llama “trabajo abstracto” ya que sólo es gasto de fuerza de trabajo sin importar los valores de uso concreto que pueda producir. Cuando el trabajo es definido por su utilidad, es decir por los valores de uso que produce, lo llama trabajo concreto.

La fuerza de trabajo, ‘mercancía’ de la que disponen los trabajadores, no es una verdadera mercancía puesto que, a diferencia de las mercancías, no resulta posible almacenarla o acumularla. Contrariamente, si no la ‘cambia’ no se valoriza y es tiempo de fuerza de trabajo sin emplear; y si no conserva el ‘cuerpo’ que la contiene su poseedor no puede vivir, es decir, reproducirse. Cuando las relaciones se rigen por el valor de cambio asignado al trabajo, se transforman en relaciones entre cosas, se objetivan.

Marx se preguntó que ocurría en el transcurso del proceso de trabajo en el cual el capitalista combina la fuerza de trabajo, la maquinaria y los insumos adquiridos en el mercado y al final de ese proceso obtiene por la venta de los producido, más dinero del que invirtió inicialmente. ¿En qué momento se generó ese plusvalor? Marx explica que durante el proceso de trabajo el trabajador produce en forma equivalente al valor de lo necesario para su reproducción pero a partir de cierto momento en que ese valor se ha

producido el trabajador produce un valor adicional, mayor del necesario para su reproducción.

La presión que ejerce la competencia en el mercado orienta constantemente al capitalista a intentar aumentar el plusvalor obtenido durante el proceso de trabajo. Ese objetivo lo persigue de distintas maneras. Marx llama “plusvalía absoluta” a la que se obtiene al contratar más trabajadores, contratar personas que anteriormente no se contrataban (contratando niños o personas de edad avanzada), aumentar la cantidad de horas diarias trabajadas o reducir los tiempos muertos de un día de trabajo. En cambio la “plusvalía relativa” se obtiene mediante un incremento de la productividad que consiste en que el trabajador reduce el tiempo necesario para producir aquello que requiere para su reproducción y aumenta, por consiguiente, el trabajo excedente contenido en las mercancías.

Dado que el trabajo rinde más de lo que requiere para su reproducción y para la subsistencia del conjunto de una sociedad, parte de lo obtenido mediante el trabajo es trabajo excedente. El uso particular de ese excedente producido por la sociedad, excedente que muchas sociedades han producido a lo largo de la historia, constituye la especificidad del capitalismo y el secreto de su productividad.

¿Cómo se determina el valor de la fuerza de trabajo? Del mismo modo que el de las demás mercancías, es decir, por el tiempo de trabajo necesario para su producción que, en el caso de la fuerza de trabajo, consiste también en su reproducción. Marx afirma que el tiempo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo es el tiempo necesario para la producción de los medios necesarios para su subsistencia en su condición normal; en eso consiste su valor. Estas necesidades son un producto histórico y dependen de la cultura y de las condiciones históricas de formación de los ‘trabajadores libres’, de la clase trabajadora, de sus hábitos y sus aspiraciones. Por ello afirma Marx que la determinación del valor de la fuerza de trabajo encierra un elemento histórico y moral.

### **1.3 La sociología clásica y el estudio del trabajo**

La naciente sociología del siglo XIX confrontó también con las crisis originadas por los profundos cambios económicos y políticos. Tanto Durkheim como Weber se ocuparon por lo tanto de la cuestión. Durkheim acometió su conocido estudio sobre la

“División del Trabajo Social” [1893] (1993) en el cuál desarrollaba los principios de la solidaridad mecánica y la solidaridad orgánica exhibiendo su preocupación por las causas y condiciones de la integración social. Sostuvo entonces que la división del trabajo constituye el elemento característico de las sociedades europeas contemporáneas en las cuáles se desarrollan funciones especializadas a partir de las cuáles los individuos poseen un ‘lugar’ en la sociedad y dependen unos de otros.

La división del trabajo produce una mayor interdependencia y un mayor individualismo que transforma a la vez los fundamentos morales de la sociedad y los asuntos que ingresan en la misma esfera de la moralidad. La división el trabajo es el principio organizador de la vida social moderna en un sentido general, pues es también la base moral y el principio que otorga sentido y lugar al individuo. Cuando esta imputación de sentido no resulta efectiva, el individuo siente la ausencia de normas y la ausencia del sentido de pertenencia e integración social, comprendidos por Durkheim bajo el concepto de anomia. Si la familia era la institución donde se fundaban la moral y el derecho en sociedades anteriores, las corporaciones profesionales son para Durkheim el espacio en que deben reelaborarse las pertenencias propias de la vida profesional.

Weber, [1905] (1996) por su parte, analizó la emergencia de una nueva ética del trabajo bajo el manto del ethos protestante y su valorización de la actividad mundana. No sólo la producción durante la vida terrena, del mundo y de los objetos, se reivindicó bajo esta cosmovisión sino que también fue una nueva justificación para el proceso de acumulación impulsado por la posibilidad de prestar con interés, valorizar el comercio y el trabajo y predicar la austeridad y el ahorro.

Weber señala que la ética protestante sostiene que el trabajo contribuye a la gloria divina y, por lo tanto, contrapone esta colaboración con la obra de Dios al ocio y el malgasto del tiempo que se sustrae al trabajo. La actividad pasa a predominar de este modo por sobre la actividad contemplativa contraponiéndola al cumplimiento práctico de la voluntad divina encarnada en la profesión. El trabajo es el fin mismo de la vida y no simplemente por un propósito moral, sino por la importancia, medida en el valor, de los bienes que produce para la sociedad. La multiplicación de las riquezas consiste en un deber heredado de Dios. El espíritu del capitalismo deviene para Weber de un conjunto de elementos esenciales del ascetismo cristiano y puritano que configuran la racionalidad orientada al trabajo, el ahorro y la acumulación. La

racionalidad originaria del capitalismo promovía el trabajo disciplinado al que considera un fin en sí mismo entendido como una vocación o servicio orientado al cumplimiento de un deber divino<sup>1</sup>.

## **2. Principales corrientes teóricas que analizaron la noción de trabajo**

Borderías y Carrasco (1994) resumen los aportes de la historiografía, la sociología y la economía reconstruyendo el itinerario de los estudios sobre el trabajo de las mujeres que han tenido como uno de sus aspectos principales la discusión del concepto de trabajo.

Inicialmente, las disciplinas mencionadas restringían el uso de este concepto al ámbito de la producción asalariada haciéndolo extensivo, a partir de los '60, al trabajo doméstico. Sin embargo, las autoras destacan que la recopilación de esos estudios permite observar las dificultades de las diferentes teorías para analizar el trabajo femenino en toda su diversidad y complejidad teniendo en cuenta el trabajo realizado en el ámbito doméstico y la articulación entre ese trabajo y el trabajo asalariado.

Las autoras analizan entonces los estudios precedentes, desarrollados desde principios del siglo XX y dedicados principalmente al estudio del trabajo doméstico, aunque destacan que el trabajo doméstico en tanto objeto de estudio definido no emerge hasta finales de la década del '60. Ellas llaman estudios precedentes a aquellos que trataban de temas colaterales como ser la condición de mujer, el rol de ama de casa y las problemáticas asociadas a él, la dependencia de la mujer y los cambios en la familia producto del ingreso de la mujer al trabajo asalariado. Pero por el tipo de enfoque no todos estos estudios pueden ser considerados como precedentes en términos estrictos.

---

<sup>1</sup> Escribe Weber: “Por lo que se refiere a los trabajadores, la pluralidad pietista de Zinzendorff, verbigracia, ensalzaba al trabajador leal a su profesión, indiferente a la ganancia, que se ajusta en su vida al modelo apostólico, y se halla, por consiguiente, urgido con el carisma de los discípulos. Indudablemente, en la totalidad de la literatura ascética de la mayoría de las confesiones, predominaba la idea que el trabajo honrado es igualmente grato a Dios, así sea ejecutado en base a salario bajo por aquél que no ha sido favorecido con otras posibilidades más ventajosas. Al respecto, el ascetismo del protestantismo no elaboró ninguna innovación; sin embargo, además de ahondar en ello, muy sutilmente por cierto, aceleró algo que se consideraba de máxima eficacia para la norma, esto es: el impulso anímico motivado por la idea de este trabajo en calidad de profesión, como el solo medio digno de preferencia para lograr la seguridad de la gracia. Por otro lado, le daba autoridad legal a la buena disposición para el trabajo, toda vez que el enriquecimiento del patrón estaba considerado como una ‘profesión’.” (Weber, [1905] (1996): 112).

Ya durante los años 60 y 70 tuvo lugar el debate sobre el trabajo doméstico bajo el cual se observaron intentos de analizar el trabajo doméstico con las categorías económicas del marxismo dando origen al debate entre el feminismo radical y el feminismo socialista, debate que más adelante se expresaría en un conflicto entre dos posturas políticas enfrentadas que debatían sobre los vínculos y la autonomía entre el feminismo y el movimiento obrero y socialista. Estas discusiones exhibieron que resulta insuficiente reducir el concepto de trabajo a la producción asalariada y han dado cuenta de las dificultades de los conceptos marxistas para analizar el trabajo doméstico a partir de sus conceptos.

Por otro lado, la Escuela de Chicago y su Nueva Economía de la Familia (NEF), integrada dentro del paradigma neoclásico, consideró al trabajo doméstico como una categoría económica y analizó el comportamiento de los miembros de la familia a partir de un enfoque de microeconomía, considerando a la familia como una unidad de decisión cuya función de utilidad sufre restricciones.

Asimismo, mencionan diversos estudios de medición y valoración del trabajo doméstico y los problemas que presenta cada uno. Por último, se encuentran investigaciones históricas y sociológicas sobre las estructuras familiares, el matrimonio, la maternidad, la infancia y la vida cotidiana que permiten conformar datos históricos sobre el trabajo doméstico para el análisis sociológico.

Antes de la emergencia de estas discusiones y posturas la problemática del trabajo femenino no había sido abordada en profundidad y la sociología del trabajo sólo tenía en cuenta a las actividades remuneradas en el contexto de relaciones mercantiles. El trabajo doméstico no era considerado dentro de los objetos a estudiar de modo que quienes realizaron investigaciones históricas sobre otros aspectos también realizaron tangencialmente observaciones acerca del trabajo doméstico.

Los problemas sociales y políticos expuestos en obras como la de Friedan (1965) llevaron a la psicología, la sociología e inclusive a la medicina al análisis del malestar de las amas de casas y del vínculo de este malestar con la estructura familiar moderna, dando cuenta de una problemática social de gran importancia. Diversos estudios trataron sobre el aislamiento y la falta de estímulo de las amas de casa y sobre los problemas vinculados a la dependencia económica por la carencia de salario.

Muchos de los estudios precedentes eran estudios de economía relativamente aislados que no trataban del trabajo doméstico tal cual se lo entiende actualmente; más bien se trataba de investigaciones sobre la condición de ama de casa de la mujer, los cambios en las estructuras y funciones familiares y las repercusiones en los roles. De todos modos, corrientes como la economía de la familia en Italia entendieron que el trabajo doméstico y la modificación del rol de la mujer eran dimensiones centrales del proceso de modernización.

Por su parte, los economistas institucionalistas se ocuparon de las diferencias de productividad y del desarrollo del trabajo doméstico y señalaron las desventajas de este último sin profundizar en reivindicaciones al respecto y sirviendo de base a los desarrollos posteriores de la Nueva Economía de la Familia. En la obra de Reid (1934) se encuentran los esbozos de la teoría de la función de la producción doméstica que entiende por tales a las actividades no pagadas realizadas por los miembros de la familia pasando a considerar entonces a la familia como una unidad no sólo de consumo sino también de producción.

La principal crítica a muchos de estos estudios es que daban por supuesto que el trabajo doméstico era realizado por la mujer sin preguntarse críticamente acerca de esa cuestión.

Durante la década del '60 se planteó un debate sobre el trabajo doméstico en el cual muchos autores marxistas abordaron estos temas tomando el trabajo doméstico como un verdadero trabajo. Esos autores afirmaron que el trabajo doméstico que lleva a cabo la mujer como ama de casa es una forma de trabajo que impone el sistema capitalista. A los análisis marxistas fundamentados en la "lógica del capital" se contrapusieron quienes analizaron los mismos temas desde la "lógica del patriarcado".

Participando de este intenso debate Benston [1969] (1977) afirmaba que la función económica del trabajo de las mujeres consiste en la producción de valores de uso directo, que por lo tanto no entran en el mercado, hecho que por consiguiente opaca su función económica. A su vez, destacaba que las mujeres constituyen uno de los grupos preeminentes del ejército industrial de reserva del capitalismo.

Siguiendo con la debate, Morton (1970) planteó la discusión sobre el carácter productivo o no productivo del trabajo domestico, entendiendo que su función fundamental es la reproducción de la fuerza de trabajo, fenómeno que lo constituye

en una mercancía dentro del ciclo de producción capitalista. La senda de ese razonamiento la llevó a plantear la pregunta por el carácter de clase de las mujeres.

Entre las feministas se destacó Christine Delphy (1970), afirmando que para la liberación de la mujer no resultaba suficiente con la abolición de las relaciones de producción capitalista dado que el trabajo doméstico implica la explotación de la fuerza de trabajo femenina por parte de los hombres a cambio de proveer su subsistencia. Delphy consideraba que la mujer, atada por el matrimonio, es antagonista del hombre, contraponiendo la lógica del patriarcado y la lógica del capitalismo. En tal sentido, consideraba a la mujer como una clase social y al feminismo como un movimiento autónomo.

En 1973, Harrison (1973) aplicó nuevamente el concepto de modo de producción al trabajo doméstico para entender que este último es una producción clientelar del capitalismo que plantea la transferencia del trabajo excedente desde la esfera doméstica a la esfera capitalista sin que ello implique la producción de plusvalía, argumento central de las polémicas que se suscitarían posteriormente. En tanto Secombe (1975), contrariamente, sostenía que el trabajo doméstico no es productivo aunque admite que es necesario para la reproducción cotidiana y crea valor, pero no está sujeto a la ley del valor ya que el capital no determina y distribuye su tiempo de trabajo. Algunos de sus críticos consideraban que al crear valores de uso y no para el intercambio, el trabajo doméstico queda excluido de la ley del valor ya que no puede expresarse como trabajo abstracto para cuantificarlo. Tampoco para Smith (1978), dado que el trabajo doméstico no formaba parte de la producción e intercambio de mercancías no quedaba dentro del campo de aplicación de la teoría del valor.

El intento de definir el trabajo productivo ha constituido un problema central para la economía política. Como ya hemos visto, Marx acotó las definiciones a partir del concepto de plusvalía y, desde su perspectiva, el trabajo productivo es exclusivamente aquél que se produce para el intercambio y produce plusvalía. Borderías y Carrasco (1994) sostienen que el debate acerca de la caracterización del trabajo doméstico en términos de productivo o improductivo pone en evidencia la insuficiencia de las categorías ‘productivo’ e ‘improductivo’.

Teniendo en cuenta estas limitaciones, Sraffa (1960) propuso las categorías de ‘trabajo básico’ y ‘trabajo no básico’ según el objetivo del trabajo sea la producción de bienes básicos o no básicos; de acuerdo a este autor, el trabajo doméstico sería

trabajo básico por participar de la reproducción de la fuerza de trabajo. Al analizar la contribución del trabajo doméstico a la reproducción de la fuerza de trabajo, algunos autores han destacado que el trabajo doméstico permite que una serie de bienes y servicios no sean adquiridos en el mercado y, por lo tanto, que los salarios aumenten en consecuencia.

## **2.1 El enfoque neoclásico**

Carrasco (1999) señala que ya desde finales del XIX, y con más énfasis a partir de la década de 1960, los estudios económicos feministas han explicado las condiciones de desigualdad laboral y salarial entre mujeres y varones, partiendo de la crítica a los paradigmas neoclásico y marxista, centralmente sus críticas sobre la forma en que estos han analizado la situación socioeconómica de las mujeres. Los planteos desde la perspectiva económica feminista hacia los enfoques tradicionales de la economía y la participación laboral pusieron de manifiesto la necesidad de explicar las desigualdades laborales y salariales entre los sexos, señalando que el abordaje analítico de los mercados de trabajo desde categorías económicas generales no ha puesto en debate las relaciones de género que están involucradas en la producción. (Sollova y Tariva, 1999).

Para la teoría neoclásica, el mercado de trabajo funciona como un “mercado perfectamente competitivo” donde los niveles salariales son proporcionales a los niveles de productividad de los trabajadores. A partir de este supuesto se interpreta que la demanda de mano de obra tiende a preferir ocupar, para distintos puestos de trabajo, a mujeres y a varones en forma diferencial. En este sentido, es la “segregación ocupacional” el factor que explica las diferencias salariales. A su vez, esta situación de segregación es explicada por el efecto de sobre-poblamiento en el acceso a determinados puestos de trabajo. Es decir que cuando existe una elevada oferta de trabajadores respecto de una menor cantidad de puestos de trabajo se produce este efecto de sobre-poblamiento y la productividad de los trabajadores desciende, repercutiendo en la disminución de sus salarios. Esta situación se agrava debido al número restringido de puestos de trabajo a los que acceden las mujeres (Bergmann, 1980 en Sollova y Tariva, 1999). El problema de estas perspectivas radica en que más allá de que se evidencia la influencia de concepciones socioculturales de género en la

asignación de puestos de trabajo, estas interpretaciones no han profundizado en la construcción social de los roles de género (Sollova y Tariva, 1999).

Por su parte, siguiendo los supuestos de la economía neoclásica, la teoría del capital humano explica la desigualdad salarial como consecuencia de diversos grados de acumulación de capital humano por parte de las/os trabajadoras/es, referido al conjunto de actividades que influyen en la renta monetaria y en la renta “psíquica” futura, es decir en el ingreso y en el consumo (Becker, 1983). Según este razonamiento, la inversión en capital humano está constituida por el conjunto acciones tendientes a aumentar estos recursos; las formas que adoptan estas inversiones se hallan principalmente en la educación, la formación para el trabajo y el cuidado de la salud, las que aumentarán las rentas monetarias o psíquicas.

Desde esta misma perspectiva, Goldin (1985), citado en Folbre y Hartmann (1999) sostiene que es responsabilidad de las propias mujeres la obtención de bajos salarios en los mercados de trabajo. La explicación que propone para el estudio del desarrollo económico en los Estados Unidos, se basa en que las mujeres han subestimado su participación en la población activa y por ello no han invertido lo suficiente en habilidades vinculadas al empleo.

De esta manera, se analiza la situación de las mujeres en los mercados de trabajo partiendo del supuesto de que ellas acumulan menos capital humano. Esta situación es explicada por la organización de la unidad doméstica donde se asignan entre sus miembros diferentes responsabilidades en la participación en el trabajo asalariado como en otras tareas productivas y reproductivas realizadas fuera del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, el espacio doméstico es reservado a las mujeres bajo el supuesto de un mayor compromiso de éstas con la familia; como consecuencia de ello las mujeres tienen una participación intermitente en el mercado de trabajo por la cual acumulan un menor capital humano en comparación con sus pares varones. (Saraví, 1997 en Sollova y Tariva (1999).

Dentro de la tradición neoclásica, la teoría de la nueva economía de la familia se interesa por analizar la participación creciente de las mujeres en el mercado de trabajo asalariado posterior a la Segunda Guerra Mundial. Este enfoque construye su interpretación a partir de considerar el comportamiento del hogar y su organización económica partiendo de entender a la unidad doméstica como una unidad racional que, tomando en cuenta el trabajo doméstico y extra-doméstico, busca la maximización

de las utilidades. Es dentro de estas unidades domésticas “racionales” donde se toma la decisión acerca de quiénes son los miembros del hogar mejor preparados para participar en el mercado de trabajo obteniendo, producto de esa ‘mejor preparación’, una mejor retribución, en comparación con los miembros que quedarán en el hogar realizando tareas domésticas puesto que se evalúa que se encuentran en condiciones desventajosas para participar del trabajo asalariado. Según el modelo teórico, las mujeres comparan el producto marginal del trabajo que hacen en sus casas con el que podrían obtener en el mercado de trabajo evaluando uno y otro y comparándolo con la utilidad marginal del ocio (Mincer, 1980, en Folbre y Hartmann, 1999). El recorrido deductivo del razonamiento parte de asumir que las mujeres ganan menos que los hombres cuando se insertan en el mercado de trabajo, y que ante este ‘hecho’ comparan la productividad de su trabajo remunerado con la ‘mayor productividad’ de su trabajo en el hogar. Dicha comparación las lleva a especializarse en el trabajo doméstico maximizando la utilidad conjunta de la familia (Folbre y Hartmann, 1999).

Desde este enfoque la participación diferencial de los miembros del hogar es entendida como una decisión racional que tiende a maximizar la participación de sus miembros tanto en el espacio doméstico como en el extra-doméstico (Sollova y Tariva, 1999). En este sentido, el supuesto teórico que propone este enfoque para el análisis de la economía de la vida familiar se apoya en la existencia de una “función de utilidad conjunta” dentro los hogares y de esta forma sostiene que el reparto, tanto de ingresos como de tareas reproductivas, es equitativo y racional dentro de la familia. De esta manera, no se considera la posibilidad de una distribución desigual del producto del trabajo doméstico ni tampoco que el acceso independiente a un salario influya en la asignación de bienes y de tiempo libre dentro del hogar. Así, estas explicaciones no ponen de manifiesto los intereses individuales que se expresan en la relación de familia, al señalar que en el ámbito del hogar prevalece un “afecto natural” que no requiere explicación. (Folbre y Hartmann, 1999).

Como se señalara más arriba, la teoría neoclásica analiza la participación laboral partiendo de entender que las/os trabajadoras/es realizan una “elección racional” al invertir en su propio “capital humano”. A partir de ello se sostiene que las diferencias salariales se basan en el capital humano que posee cada trabajador/a. A su vez, la

calidad de los empleos que puedan llegar a desempeñar está en directa relación con la inversión en capital humano que han realizado.

Appendini señala que, si bien al explicar la situación de las mujeres en el mercado de trabajo la teoría neoclásica logra describir el círculo vicioso en el cual las mujeres se desempeñan en puestos de trabajo de baja calificación y mal remunerados, y deja sin explicación las causas por las cuales las mujeres se encuentran en desventaja en cuanto a la obtención de capital humano. Y atribuye dicha falta de explicación a que en el marco de este enfoque “la desigualdad entre los sexos y las limitantes femeninas son asumidas como relaciones “naturales” carentes de historicidad, descontextualizadas de un espacio y un tiempo específicos” (Appendini, 2002:134).

Es así que desde esa perspectiva no resulta relevante preguntarse ni elaborar una explicación sobre el conjunto de causas que actúan restringiendo estas elecciones, ni tampoco indagar acerca de las preferencias de los sujetos que, según estos supuestos, tienen la posibilidad de elegir. En definitiva, para esta perspectiva la distinción entre varones y mujeres no tiene relevancia explicativa así como tampoco la tienen las diferencias entre clase, etnia o edad en las posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. (Appendini, 2002).

## **2.2 El enfoque de la segmentación**

El enfoque de la segmentación del mercado de trabajo considera que para comprender el funcionamiento de los mercados de trabajo es necesario incluir los patrones culturales, sociales y de dominación presentes en la estructura social. Desde esa perspectiva reconoce la heterogeneidad como una característica del funcionamiento de los mercados de trabajo, a diferencia de las interpretaciones de la teoría neoclásica en las que se considera al mercado de trabajo como un espacio homogéneo que debe ser interpretado desde una matriz netamente económica. De esta manera, la teoría de la segmentación desarrolló una alternativa a las explicaciones neoclásicas. El principal desacuerdo entre ambos enfoques se centra en las reglas que gobiernan y organizan el funcionamiento del mercado de trabajo o, más bien, sobre la forma en que el mercado de trabajo es regulado.

La perspectiva de la segmentación presenta un marco de análisis más significativo para interpretar la dinámica de los mercados de trabajo ya que reconoce la existencia

de factores externos e internos que actúan configurando su dinámica. El concepto fundamental de esta perspectiva es el del “mercado de trabajo dual” (Doeringer y Piore, [1971] (1999) utilizado para explicar el desempleo y los bajos salarios en mercados de trabajo concretos. Esta propuesta de análisis supone que el mercado de trabajo se divide en dos grandes sectores. Por un lado, un sector primario caracterizado por ofrecer puestos de trabajo más estables y mejor remunerados que a su vez presentan altos niveles de calificación y un importante avance en el uso de innovaciones tecnológicas. Las condiciones de empleo características del sector primario conforman un escenario que otorga una relativa seguridad laboral y que permite el desarrollo de una carrera. Su contracara es el sector secundario, en el cuál se agrupan los puestos de trabajo más inestables, con salarios comparativamente menores, condiciones laborales precarias y una alta rotación de los trabajadores. Este segmento ha sido asociado a las empresas pequeñas y a aquellas ubicadas en los sectores más “rezagados” de la economía (Peck, 1996).

Estos autores sostienen que la composición social de estos mercados de trabajo también presenta diferencias. Un detalle de relevancia fundamental para esta interpretación es que los trabajos de menor status son ocupados por ciertos y determinados grupos de trabajadoras/as entre los que se cuentan las minorías étnicas, las mujeres, los discapacitados y los jóvenes, mientras que el sector primario es dominado por hombres blancos. (Doeringer y Piore, [1971] (1999) En este modelo explicativo, el dualismo dentro de los mercados de trabajo es explicado por los imperativos técnicos y la estructura industrial.

Peck (1996) separa en tres generaciones a los teóricos de la segmentación. La primera de ellas desarrolló la crítica al enfoque neoclásico a través de la teoría de los mercados duales; la segunda, generó modelos radicales y la tercera se basó en abordajes multicausales. Desde la perspectiva de Peck, las preocupaciones de Doeringer y Piore [1971] (1999) se satisfacían exclusivamente con una revisión de la teoría ortodoxa. Sin embargo, para los teóricos radicales el objetivo más importante era explicar la segmentación de los mercados de trabajo basándose en un enfoque teórico e ideológico que permitiera una mayor amplitud analítica (Peck, 1996). Estos autores, menos preocupados por los requerimientos técnicos, han enfatizado el rol de la segmentación como una estrategia de control del capital. Por su parte, la tercera generación, centrada en enfoques multicausales, se destacó por su fuerte énfasis en la

variabilidad de las regulaciones, instituciones y políticas públicas. Si bien otorga importancia a la esfera de la demanda de trabajo para explicar las causas de la segmentación en los mercados de trabajo, considera a su vez que estos condicionamientos asumen formas institucionales y sociales variables. Agregan, además, que la esfera de la reproducción social ejerce una influencia relativamente autónoma sobre las formas de segmentación. Por ello, la reestructuración social de la oferta de trabajo no es reducible a las causas originadas en la demanda, sino que está vinculada a factores relativamente autónomos como la división del trabajo en el hogar, la influencia de la variable de género, la estructura sindical y la socialización ocupacional. Finalmente, esta corriente otorga un rol explicativo central a la acción del Estado y a las fuerzas institucionales.

Avanzando en una lectura crítica de esta perspectiva, Saraví (1997) afirma que, aún cuando las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo incorporan características estructurales para explicar el funcionamiento de los mismos, asumen dichas características actúan indistintamente sobre los trabajadores de ambos sexos. Asimismo, plantea que la problemática de género no ocupa un lugar central en esta corriente de análisis.

Al realizar un balance crítico sobre la herencia e influencia de estas corrientes, Thomas (1992) sostiene en su abordaje que las instituciones sociales y políticas, por una parte, y los mercados de trabajo y el proceso de trabajo, por otra, se estructuran mutuamente. En consecuencia, considera que la estructura del proceso de trabajo se halla influenciada por relaciones y procesos sociales externos al propio proceso de trabajo: “Más concretamente, sostendré que las teorías de la segmentación del mercado de trabajo y de la organización del proceso de trabajo, frecuentemente no alcanzan para explicar la persistencia de desigualdades de raza, género y ciudadanía, precisamente porque descansan sobre una estricta determinación económica de las desigualdades sociales y políticas.” (Thomas, 1992: 9).

En esta línea de análisis y en referencia a los mercados de trabajo agrícolas, Ortiz (1999) señala que las definiciones sociales sobre roles de género delimitan la construcción de las trayectorias laborales limitando o facilitando el desempeño de las mujeres en diferentes tareas. Esto ocurre porque la diferenciación de los roles femeninos y masculinos se constituye como mecanismo de segmentación de estos mercados delineando un proceso social que según la autora “dibuja aptitudes y

capacidades para cada género y asigna ocupaciones adecuadas para cada uno". (Ortiz, 1999: 17).

Como hemos visto, a diferencia de los enfoques neoclásicos, el análisis de la segmentación toma en cuenta la influencia de patrones culturales y de dominación que están presentes en la estructura social para comprender la manera en que el mercado de trabajo es regulado, reconociendo la participación de factores externos e internos al mercado de trabajo que intervienen en su configuración. A grandes rasgos, el enfoque del mercado dual, considera que el acceso al mercado de trabajo primario o secundario es definido por los niveles de calificación y el manejo de tecnología que tienen los trabajadores. Las denominadas segunda y tercera generación (Peck, 1996) sumaron al análisis el rol del capital como elemento explicativo de la segmentación; los últimos incluyeron la participación del Estado y las instituciones en los procesos de segmentación así como también le dieron importancia analítica y explicativa a la esfera de la reproducción social y a la socialización ocupacional, entre otros temas que fueron incluidos, para demostrar que las causas de la segmentación de los mercados de trabajo no son reductibles a procesos originados exclusivamente en la esfera de la demanda de mano de obra. A pesar de ello, y tal como señala Thomas (1992), los enfoques de la segmentación no avanzan en la explicación de la persistencia de las desigualdades que, si bien son observadas en los mercados de trabajo, se originan en prácticas que atraviesan a toda la estructura social. En esta línea, y buscando arribar a una explicación de la participación diferencial de varones y mujeres en el mercado de trabajo, analizaremos a continuación los aportes del enfoque de género.

### **3. El concepto de trabajo en debate**

#### **3.1 El aporte de los estudios feministas**

La categoría de género comienza a utilizarse en las ciencias sociales en la década de 1970; ya en ese momento adquiere un significado propio y una acepción específica aunque será recién hacia finales de la década siguiente que comenzará a tener relevancia en América Latina. Esta categoría de análisis surge para explicar las desigualdades entre mujeres y varones partiendo de entender que lo femenino y lo masculino constituyen categorías que se conforman en una relación mutua atravesada por la cultura y por la historia. En esta línea, se puntualiza que la categoría de género

es “una definición de carácter histórico y social acerca de los roles, las identidades y los valores que son atribuidos a varones y mujeres e internalizados mediante procesos de socialización”. (Gamba, 2007; 121)

Asimismo destaca, entre otras características, que la categoría de género en tanto herramienta de análisis es abarcativa porque no solamente remite a la relación que se establece entre varones y mujeres sino que también comprende a distintos procesos sociales vinculados a las instituciones, a los símbolos y a los sistemas económicos y políticos que las producen. Por otra parte, las relaciones de género se inscriben, a su vez, en un sistema de género en el cual adquieren sentido las relaciones entre los sujetos sexuados en base a prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que se elaboran en la sociedad a partir de la diferencia sexual anatómico-fisiológica (Gamba, 2007).

Scott [1985] 1999, presenta la categoría de género como una herramienta analítica y afirma que el uso de la misma rechaza las explicaciones biológicas que sostienen que las diversas formas de subordinación de las mujeres tienen base en el hecho de que, por ejemplo, las mujeres pueden parir y los varones tienen mayor fuerza muscular. En lugar de esto, la categoría de género se convierte “en una forma de referir a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres” (Scott, [1985] 1999: 43). Siguiendo este razonamiento, señala que al establecerse como “un conjunto objetivo de referencias, los conceptos de género estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social”. (Scott, [1985] 1999: 65)

La perspectiva de género en tanto herramienta teórica para la investigación aporta una mirada completa que permite reconocer, por una parte, las relaciones de poder que se dan entre los géneros partiendo de interpretar que estas relaciones se han constituido social e históricamente y remarcando a la vez son constitutivas de las personas. Por otro parte, destaca la importancia de analizar la forma en que estas relaciones atraviesan todo el entramado social articulándose con otras relaciones sociales como raza, etnia, clase, edad, religión etc. (Gamba, 2007). En esta línea, la autora destaca que la desigualdad entre los géneros adquiere expresiones concretas en todos los ámbitos de la cultura, incluyendo el trabajo. Asimismo, subraya la advertencia realizada por Scott en el sentido de que la categoría de género no debe ser asumida como un sinónimo de mujeres, sino que la utilización de la misma en el

análisis “requiere la búsqueda de sentido del comportamiento de varones y mujeres como seres socialmente sexuados”. (Gamba, 2007: 121).

La categoría de género es de suma importancia para comprender la forma en que las sociedades organizan sus sistemas productivos y reproductivos. Siendo posible observar, por ejemplo, cómo y por qué las/los trabajadoras/es ocupan lugares distintos en el sistema productivo y qué sentido asume ello en la organización del proceso de producción que estamos analizando.

A partir de las obras de Anderson y Zinsser (1990) y de Duby y Perrot (1991-1992) se delinearon dos grandes paradigmas. Para los primeros, angloamericanos, hacer estudios de género significa estudiar las relaciones de dominación y subordinación establecidas entre varones y mujeres. Para los segundos, las relaciones entre varones y mujeres se enmarcan en sistemas sociales, económicos, políticos y culturales que les otorgan identidad y por ello propusieron realizar una historia social de las mujeres (Lagunas, 2009).

Para algunos investigadores, la categoría de género significaba específicamente una relación de poder masculino que deviene en el ocultamiento del colectivo mujer y de su experiencia y, ante el abuso del empleo del término, pregonaron un retorno a la historia social de las mujeres que se plasmó, en el plano político, en la demanda de derechos ‘de las mujeres’ y no ‘derechos de género’. Tubert (2003) señala que el término ‘género’ incluye a las mujeres sin nombrarlas y por ello no plantea amenazas críticas. Lagunas (2009) sugiere que “Tales diferencias podrían ser resumidas preguntándonos cuál categoría da mejor cuenta de las desigualdades entre los sexos en el complejo entramado de las relaciones sociales, políticas, económicas e ideológicas en la historia: si el género, las relaciones sociales históricas de clases o las relaciones articuladas de género, clase y etnia; es decir, cuál es la categoría clave, articuladora de otros conjuntos de relaciones, de diferencias, diversidades, etc.” (Lagunas, 2009: 152).

### **3.2 La división sexual del trabajo**

Un concepto central para el análisis de la participación de varones y mujeres en el sistema productivo es el de división sexual del trabajo. Dicho concepto hace referencia a la inserción diferencial de varones y mujeres en los espacios de reproducción y producción social. (Ginés, 2007).

Si bien la división sexual del trabajo es un fenómeno universal, presente en toda la historia de la humanidad, ha sido reconocido y trabajado por diversos enfoques que, como hemos visto más arriba, no siempre han tratado este tema como un fenómeno a explicar sino más bien como un hecho a describir. En este sentido, han sido fundamentales los aportes realizados desde la corriente de estudios feministas y estudios de género a través del desarrollo de nuevos conceptos que permitieron avanzar en la comprensión y visibilidad de la participación social de las mujeres.

Kergoat (1997) sostiene que para el análisis de la división sexual del trabajo es necesario, en primer lugar, establecer la existencia de una relación social específica entre los sexos. En este sentido, la principal categoría de análisis de su enfoque es la de las relaciones sociales de sexo que según la autora “remite a una visión sexuada de los fundamentos y de la organización de la sociedad afianzados materialmente en la división sexual del trabajo” (Kergoat, 1997; 33). Asimismo, este enfoque asume que la existencia de una relación social específica entre varones y mujeres implica, a la vez, prácticas sociales distintas según el sexo. Estos nuevos enfoques advirtieron que la separación analítica aplicada en los estudios sociológicos reservaba el estudio de los ámbitos de reproducción social a la Sociología de la familia mientras que el campo de producción social quedaba en el ámbito de la Sociología del trabajo. Asimismo, afirman que no se encontraban, entre las sub-disciplinas de la Sociología, estudios que analizaran las relaciones entre varones y mujeres en el trabajo asalariado y en la familia simultáneamente. (Hirata, 1997).

En definitiva, lo que estaba en la base de estas discusiones, además de la conformación de un nuevo campo de conocimiento con las discusiones teóricas que ello significa, era una reformulación de los conceptos teóricos aplicados que permitiera reconocer que las prácticas sociales asumen distintas características según se trate de varones o mujeres. En este sentido, se reconoce que en las décadas de 1950 y 1960 algunos estudios sociológicos hicieron visibles a las mujeres y al trabajo femenino. De todas maneras, lo que estaba en el centro de estos debates posteriores, desarrollados a partir de la década de 1970, era que el análisis del trabajo femenino se realizaba a través de las categorías de la sociología del trabajo tradicional, razón por la cual el trabajo se observaba en su dimensión profesional y en el marco del mercado de trabajo sobre las mismas bases que se analizaba el trabajo masculino.

En tal sentido, 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 y otras categorías 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 relación con lo anterior, 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 algunas 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, son para las autoras fácilmente transferibles a aquellas tareas 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 entrenamiento. (Roldán, 2000).

El concepto de calificación es presentado como un elemento que se limita a determinar aquellas competencias profesionales adquiridas por las/los trabajadoras/es 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 de los trabajadores mientras que los estudios acerca de la construcción social de las calificaciones laborales ponen en el centro del análisis a las relaciones de género como un aspecto constitutivo de la división técnica del trabajo.

Por otro lado, la jerarquización por género que se hace de la mano de obra está fuertemente vinculada a los aspectos que explican el rol de las mujeres en la esfera

reproductiva, en el sentido en que estos roles son reinterpretados desde la esfera productiva cuando se orienta por el propósito de lograr una más eficiente organización de la mano de obra.

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.

Roldán (2000), en su estudio sobre la organización del trabajo en la industria autopartista, participa en el debate sobre procesos de trabajo y paradigmas industriales desde una perspectiva capaz de abordar de qué forma interviene el sistema de desigualdades que explica la participación diferencial de mujeres y varones en el mercado de trabajo. 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).

De esta forma, explicita que no existen fenómenos sociales “impolutos en términos de género” aún cuando se trata de procesos que siguen una dinámica de clase. A la vez destaca, 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 autora explicita esta división genérica del trabajo sosteniendo 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, para la autora, a través de la construcción socioeconómica y simbólica de las calificaciones.

Asimismo, sostiene que esto no solamente repercute en una desventaja para las mujeres, negando la posibilidad de un desarrollo pleno de sus capacidades individuales, sino que además se suma un perjuicio para toda la sociedad por las limitaciones que se imponen al desarrollo del sector femenino de la población.

Así, a partir del concepto de “relaciones sociales de género”, se intenta superar las explicaciones que entienden que las diferencias entre prácticas sociales definidas como masculinas y femeninas tienen su origen en las diferencias biológicas entre ambos sexos. Desde este enfoque, se observa que los puestos y contextos de trabajo, y no solamente las personas, se encuentran atravesados por relaciones de género que definen como masculinos y femeninos estos espacios, siendo este un proceso continuo, activo y fundamental en la delimitación de las fronteras ocupacionales.

En este marco, para comprender la dinámica del empleo femenino, es necesario centrar la atención en los puestos de trabajo ocupados por las trabajadoras para dar cuenta de la manera en que los “rasgos de género” asumen un notorio protagonismo en la explicación o racionalización del proceso de asignación de puestos de trabajo. (Roldán, 2000).

Los aportes realizados por el enfoque de género y la división sexual del trabajo nos permiten dar cuenta de la complejidad que implican las inserciones laborales. En este sentido, se presentan como categorías analíticas que permiten ir más allá de los determinantes económicos que, si bien definen aspectos centrales de la participación laboral no la explican en su totalidad. Como fue señalado, el género en tanto expresión social de los roles sexuales, es construido históricamente a través de prácticas sociales que al repetirse y legitimarse delinear la presencia de varones y mujeres en todos los aspectos de la vida social, incluso el trabajo. Asimismo, como herramienta de análisis no solamente explica la relación entre varones y mujeres sino que además analiza la participación de instituciones, símbolos y sistemas político-económicos en los que se producen y reproducen dichas prácticas sociales.

Roldán afirma que la “generización jerarquizante” de los procesos de trabajo se expresa fundamental, aunque no exclusivamente, a través de la construcción socioeconómica y simbólica de las calificaciones. En consecuencia, una de las preguntas centrales del trabajo de Roldán es desde que óptica se construyen las diferentes representaciones de los hombres y las mujeres del elenco productivo. La propuesta de análisis del trabajo de Roldán busca reflexionar sobre las modalidades de acumulación, los procesos de trabajo y las innovaciones tecnológicas y sus consecuencias desde una perspectiva que permita rescatar la dimensión de género. La intención del debate en estos términos es la de echar luz sobre las características de la

forma de pensamiento que vincula de manera jerárquica los trabajos signados como femeninos y masculinos. (Roldán; 1992)

Hombres y mujeres tienden a participar en distintos procesos de trabajo y a utilizar diferentes tecnologías físicas dentro y fuera de la esfera del trabajo y la División Genérica del Trabajo (DGT) se entrelaza con la división social del trabajo. Cada innovación tecnológica experimenta un proceso de generización al ser definida como masculina o femenina (Roldan; 1992). Por ello, en el ámbito del trabajo, la división genérica no constituye un fenómeno aislado sino generalizado y ligado a otras formas de subordinación preexistentes en área de la reproducción social. Es importante pensar cómo y a través de qué mecanismos las innovaciones tecnológicas que implican cambios en la organización del trabajo afectan de modo distinto y jerarquizado a hombres y mujeres.

Por un lado, ello requiere analizar tanto la agencia de los empleadores que toman estas diferencias genéricas preexistentes como la DGT en la esfera doméstica en tanto elemento estructurador de pautas de segregación ocupacional. Por el otro, es preciso destacar los aspectos ideológicos de los mecanismos de control mostrando que por lo común las prácticas de segregación ocupacional no se muestran en forma explícita sino que se manifiestan a través de formas simbólicas. Desde los discursos, estas representaciones simbólicas son racionalizadas y legitimadas.

El ámbito del trabajo se redefine también como “foro crucial de construcción y renegociación de las relaciones entre los géneros y en el cual los intereses expresados no son únicamente los del capital sino también los del género (masculino dominante)”. En este sentido, se enriquece el análisis de los efectos de las innovaciones tecnológicas dado que descubrir sujetos generizados aporta al análisis en tanto permite ver más allá de “la barrera teórica que implica la concepción de un agencia univoca de clase (trabajadora)”. Desde aquí puede pensarse lo que es común en cuanto al proceso de trabajo para varones y mujeres pero también las diferencias que la segmentación por género pone en juego en la asignación de puestos de trabajo diferenciales según se trate de varones o mujeres.

A modo de ejemplo, señala que el control de una mayor resistencia física de las herramientas y maquinas, clave por parte de los varones, se constituye en un mecanismo crucial en la construcción de la división genérica del trabajo que se expresa en al ámbito del trabajo pero también a nivel social más general. Analiza de

este modo el nexo común entre la subordinación de género y la construcción de las calificaciones en el proceso de trabajo como fenómeno socioeconómico. (Roldan; 1992).

Arriagada y Noordam (1982) señalan que la diferenciación de los roles sexuales ha sido explícita o implícitamente reconocida en los distintos modos de producción. Asimismo, señalan que en cada uno de ellos la división sexual del trabajo adquiere su propia especificidad, señalado que el capitalismo no crea la división sexual del trabajo sino que le da su propio contenido.

El concepto de género permitió unificar en un corpus teórico coherente la diversidad de situaciones de inequidad, articulándolas en un principio estructurador de estas diferencias en los diversos ámbitos sociales para así poder reflexionar sobre las consecuencias del cambio socioeconómico para la condición femenina. De este modo, la perspectiva de género condujo a pensar en el carácter sistémico y multidimensional del problema complejizando el objeto de análisis.

Reflexionar acerca del modo en que procesos de diversa índole (socio-estructural o socio-simbólicos) se modifican, refuerzan o desaparecen a partir de transformaciones propiciadas por el cambio económico implica enfatizar la dimensión relacional del problema: mujeres en interacción con varones y estos como coproductores de las relaciones de género.

El concepto de trabajo, a través de sus diversas definiciones muestra la forma en que ha sido atravesado por la historia de lo universal masculino. Durante la década de 1960 la supuesta “universalidad del trabajo” desde el discurso y la visión de lo masculino se abre a la consideración de las mujeres producto de discusiones que ponen a la categoría de sexo como una variable social (Goren, 2007).

La inclusión del sexo como variable social constituyó uno de los elementos más importantes de la reconceptualización del trabajo durante la década del 70. En esta línea, dentro del concepto de trabajo se incluyó el trabajo doméstico, no profesional, no asalariado y no remunerado y, como consecuencia, abrió el espectro de la problemática del trabajo hacia la división del trabajo entre varones y mujeres tanto en la esfera profesional como en la doméstica.

### **3.3 El trabajo productivo y el trabajo reproductivo**

La creciente participación de las mujeres en el trabajo asalariado es uno de los fenómenos por los que más se han interesado los estudios sobre las transformaciones en las relaciones sociales de género en los últimos años. En este sentido, una de las preocupaciones más difundidas ha sido indagar acerca de la forma en que las trabajadoras articulan su participación en el mercado laboral y en el trabajo del hogar. El aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo no ha sido acompañado de un cambio en las relaciones de género que disminuya su carga de trabajo en el hogar, por lo que es importante destacar las implicancias que tiene esta doble presencia y las diferentes estrategias desarrolladas por las mujeres para desempeñarse en ambos ámbitos.

Para el análisis de la inserción laboral de las mujeres es necesario comenzar por pensar en el conjunto de prácticas culturales, normas y valores que terminan por ser percibidos por los sujetos como “naturales”. En este sentido, las prácticas sociales que a lo largo de la historia definieron los roles para varones y mujeres vuelven a re-significarse en el espacio productivo. Así, la educación recibida tanto en el hogar como en la escuela moldearon la forma en que, según su sexo, los sujetos cumplirían con diferentes tareas y roles sociales. Estudios realizados en las áreas de cultura y política abordaron las diferentes formas de discriminación en el acceso de las mujeres a la educación y en la socialización de las mujeres en el marco de los valores ideológicos del sistema patriarcal. En ese sentido, Braslavsky (1985) afirma que el sistema educativo argentino produjo una socialización diferenciada por sexo con una clara tendencia a consolidar la aceptación de sus formas de inserción desventajosa. Lobato (2000) muestra como operaron el conjunto de nociones y acciones en la construcción de las “habilidades” que se le atribuían a las mujeres y por las cuáles se le asignaron ciertos y determinados puestos de trabajo en el ingreso de las mujeres al trabajo en la industria desde finales del siglo XIX en Argentina.

En el caso de las trabajadoras, las habilidades manuales fueron casi las únicas cualidades valorizadas ya que por lo general se las consideró débiles para desarrollar otras tareas en el espacio de la fábrica. Esta interpretación acerca de las habilidades de las mujeres operó como justificación de la diferencia salarial, pero no fue la única. El rol principal de las mujeres en el ámbito doméstico aportó para dar carácter de

“temporarias” a sus inserciones laborales y de complementarios, en la conformación de los ingresos de sus hogares, a los salarios percibidos por ellas.

En el plano de la “compaginación” de los roles construidos socialmente en referencia a las mujeres, Lobato (2000) explicita la tensión y los conflictos que presentaba a las trabajadoras la contradicción entre su rol en el hogar y su rol como asalariadas. Estas tensiones se originan en la contradicción que implica el trabajo en las fábricas, respecto de la idea de que el lugar de las mujeres era el hogar. Esta noción, fuertemente arraigada, acerca de la función reproductora de las mujeres las obligó a “compaginar” sus roles en ambos espacios. Dadas las características diferentes del espacio doméstico y el espacio de la fábrica, las mujeres trabajadoras compatibilizaron horarios viéndose obligadas a jerarquizar la gran variedad de tareas de las que se componía su vida cotidiana con la finalidad de no descuidar ninguna de ellas.

Compaginar horarios y compatibilizar actividades incluía también la organización del cuidado de los niños cuando sus madres estaban trabajando, lo que las llevaba a “realizar una infinidad de arreglos familiares y vecinales”. En palabras de Lobato: “las madres obreras tenían que enfrentar un serio problema cuya resolución no era fácil y de ningún modo se le planteaba al obrero varón” (Lobato, 2000: 101)

Además de la exigencia de “compatibilidad” y “compaginación” el trabajo asalariado de las mujeres se convertía en una transgresión a las nociones de la época. Este hecho hacía que el ingreso de las mujeres a la fábrica tuviera que ser debidamente justificado ante la mirada de la sociedad, representada en los vecinos y familiares de la trabajadora. De esta manera, la idea de “necesidad” se convierte en un argumento utilizado por las mujeres para “justificar” su trabajo en las fábricas. Por la vía de este argumento se legitima ante la familia y la sociedad el tiempo que las mujeres le dedican a la obtención de recursos extra para el sostenimiento de sus hogares, ante la evidencia de la falta de algunos bienes materiales y la insuficiencia de los salarios de los varones. (Lobato, 2000)

El trabajo de Lobato analiza las condiciones en que las mujeres se integraban al trabajo asalariado en las primeras décadas del siglo XX, en particular en el contexto del trabajo en las fábricas. A pesar de ello, encontramos continuidades importantes entre este análisis y el contexto de inserción laboral actual, incluso para el sector agrario. Además, las sucesivas crisis económicas y los fuertes cambios en la legislación laboral, suscitados en las últimas décadas del siglo pasado, contribuyeron modificando las

condiciones de vida de los trabajadores en general y de las trabajadoras en particular, sumándoles nuevas responsabilidades en el sostenimiento de sus hogares.

El trabajo histórico de Lobato remarca que el ingreso al trabajo extradoméstico de las mujeres genera conflicto y tensiones con las obligaciones familiares de las trabajadoras y que por otro lado esas tensiones tenían que ver con que el trabajo en las fábricas contradecía, en la práctica, la idea de que el lugar de las mujeres era el hogar. Si bien las mujeres se incorporaron al trabajo en las fábricas desde fines del siglo XIX, las creencias, ideologías, y valores sobre los roles productivos de hombres y mujeres, constituyeron una cultura donde los discursos y prácticas otorgaron legitimidad pública a las desigualdades y a la discriminación. Las relaciones en los espacios productivos generaban un proceso conflictivo que acentuaba las asimetrías entre mujeres y varones.

Lobato (2007) destaca en su trabajo la idea de necesidad, fundamental para justificar el trabajo fuera del hogar. La idea de necesidad se sostiene ante la evidencia de la falta de algunos bienes materiales y la insuficiencia de los salarios masculinos. Pero esta idea de necesidad es importante porque a través de ella las mujeres justificaron su ingreso al trabajo asalariado ante sus familias y la sociedad, que en general desaprobaban esta decisión. También señala la presencia de arreglos familiares y vecinales para el cuidado de los hijos menores, un problema que no les fue fácil resolver y que no se le planteaba a los trabajadores varones.

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)

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 es el trabajo extra-doméstico 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 la mujer 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 que era compartido por diversas perspectivas (Stolcke, 1982).

En este sentido quedó como condición necesaria pero no suficiente, siendo necesario que se dieran ciertos procesos afines. 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 a partir de la década de 1960 en los países centrales y de los años ochenta en Latinoamérica y la Argentina. Lagunas (2009) destaca que el enfoque de género se orientó a descubrir el ocultamiento del trabajo productivo, socialmente no valorado, de las mujeres y que, dentro de dicho enfoque, se han realizado en la Argentina diversas investigaciones (Gil, 1970; Jelín y Feijoó, 1980; Feijoó, 1980; Henault, 1983; Jelín, 1984 y 1998; Mercado, 1988; Barrancos, 1993 y 2007; Bonaccorsi, 1998; Wainerman, 2003; Lobato, 2007; Barbieri, 2008) sobre ‘Mujer y Trabajo’, orientadas

por el interés de tornar visible la participación de las mujeres en la producción y la vida política y de estudiar la participación femenina en el mercado laboral. Mientras que los estudios cuantitativos analizaron la composición de la fuerza de trabajo femenina, el tipo de trabajo que realizaban y la comparación entre salarios de mujeres y varones, otros estudios analizaron la explotación de la mujer en tanto trabajadora y reproductora de la fuerza de trabajo y las condiciones en que se desarrollaba.

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 a la vez que se suman a 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. Barrère-Maurisson (1999) sostiene que las estructuras familiares y las estructuras productivas se rigen y organización por lógicas con autonomías relativas pero articuladas y mutuamente configuradas de cuya articulación surge 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).

La doble participación de las mujeres 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 y formas 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 y de la realización de elecciones a las que los trabajadores varones no están obligados (Carrasco, 2003).

La importancia de situar a las/os trabajadoras/es en el marco de su grupo familiar de pertenencia demuestra que el individuo no se enfrenta al mercado laboral como agente

independiente, pero también que el hogar y las relaciones familiares se ven condicionadas por el cambio económico cristalizándose en la cambiante división sexual del trabajo y las formas de organización y distribución del ingreso familiar. De ese modo, el estudio de las inserciones laborales de las mujeres en el contexto de la organización de sus hogares ilumina las conexiones entre producción y reproducción como también los condicionamientos y tensiones entre ambos ámbitos. (Wilson, 1986)

En este sentido es importante la consideración de los hogares como unidad de análisis en los estudios sobre estrategias laborales o participación económica familiar. Dentro de esta línea de análisis, la oferta de mano de obra deja de ser un agregado de personas aisladas y pasa a analizarse como la situación de un conjunto de individuos que al compartir el hogar organizan su reproducción cotidiana y generacional de forma conjunta. (García y Oliveira, 2006).

A su vez, dentro de las estrategias de generación de ingresos también intervienen muy fuertemente el sexo, la edad y el rol dentro del hogar de cada uno de los trabajadores, que actúan en función del desarrollo de una estrategia laboral, garantizando y a la vez limitando las opciones de trabajo. También es importante destacar que el espacio del hogar, la esfera reproductiva, no es tenido en cuenta solamente como el “espacio doméstico” o “espacio de subsistencia”, sino que es, sobre todo, espacio de producción y reproducción social, política y cultural (Jódar, 1997).

Así, por ejemplo, en su estudio sobre la producción de tomates en Sinaloa, Roldán (1982) analiza la participación de las mujeres en el mercado de trabajo condicionada por el papel genérico adscrito dentro de la unidad doméstica: hija, esposa-madre y jefa de hogar. Esta relación a su vez, varía por la etapa del ciclo vital y la fase biocultural del grupo doméstico. Este enfoque nos permite analizar las diferencias en las experiencias de los distintos subgrupos dentro del colectivo de trabajadoras asalariadas agrícolas. Además, permite sistematizar las diferencias generacionales encontradas en las combinaciones de inserciones laborales por las que optan las trabajadoras para completar un ciclo anual de ocupación.

Este marco conceptual pone en un lugar central el rol social que asumen varones y mujeres para analizar la participación laboral. Por un lado, la asociación del varón como principal proveedor económico del hogar, por otro lado, como contracara el rol de las mujeres como principales responsables de las tareas reproductivas, constituyen

una parte de la explicación sobre el tipo de puestos de trabajo asignados a cada sexo, como así también la duración de las contrataciones y, en el plano de la jerarquización de las tareas, lo referido a las diferencias salariales.

La inclusión en el concepto del trabajo de aquellas tareas reproductivas realizadas mayoritariamente por mujeres, amplía las dimensiones de análisis de la participación femenina en la fuerza laboral. En este sentido, no se limita al empleo femenino sino que toma en cuenta las múltiples actividades realizadas por las mujeres que se superponen con el trabajo asalariado. En esta línea, el concepto de división sexual del trabajo retoma las prácticas sociales específicas de cada sexo para dar cuenta de la participación diferencial de varones y mujeres en los ámbitos de la producción y la reproducción social. Estos enfoques plantean, además, que el trabajo femenino se desarrolla en una doble jornada laboral en la que se incluye el empleo y el trabajo reproductivo realizado por las trabajadoras. Asimismo la conceptualización sobre la doble jornada contiene aquellas actividades de articulación entre los dos espacios laborales, es decir, la multiplicidad de arreglos vinculados a organizar y compatibilizar la jornada laboral asalariada con las tareas reproductivas y de cuidado de los miembros dependientes.

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 y vida 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 se dificulta la comprensión de las conexiones con la producción capitalista.

Carrasco (2003) utiliza la teoría de género para explicar la relación de las mujeres con las tareas de cuidado y la “sostenibilidad social” destacando el tiempo que estas tareas ocupan en el tiempo diario de las mujeres, a lo que se suma también el tiempo invertido en la preparación de esas tareas. Destaca en cada caso lo que “materialmente” significa al aporte del sostenimiento económico del hogar. Ello requiere la reconstrucción en los relatos laborales de las mujeres de todas esas tareas con el correspondiente tiempo de preparación destinado a ellas.

### **3.4 Los análisis del aumento de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo en el contexto de las crisis en América Latina**

Desde la década del 80 se verifica en América Latina un incremento continuo de la participación de las mujeres en los mercados de trabajo. Las recurrentes crisis económicas y la pérdida de dinamismo del empleo mostraron el agotamiento del modelo de desarrollo económico basado en la sustitución de importaciones. Ambos factores explicaron el incremento de la participación femenina en el trabajo asalariado ya que la pérdida del valor adquisitivo del salario, vinculada a las crisis inflacionarias, impulsó a las familias de trabajadores a ampliar sus fuentes de ingresos y, de esta forma, los hogares aumentaron la cantidad de miembros insertos en ocupaciones asalariadas.

Desde fines de la década del 80 y durante la primera mitad de la década siguiente América Latina atravesó un importante proceso de transición y cambio de un modelo económico sustitutivo a otro neoliberal. La reestructuración de las economías de la región se caracterizó por la apertura hacia los mercados externos, la inversión extranjera y la reorganización de los procesos productivos junto con la aplicación de reformas estructurales que tendieron a transformar las reglas de regulación laboral. Estas transformaciones apuntaron a la creación de mecanismos específicos como contratos temporales de trabajo, que impactaron en las relaciones laborales y los ingresos, nuevas formas de contratación de los trabajadores a través de empresas de empleo temporario y también la supresión de los mecanismos de protección de los trabajadores. Los efectos de la aplicación de estas reformas, impuestas por el proceso de flexibilización laboral, generaron un aumento de la inseguridad laboral de los trabajadores. El aumento de la

participación femenina en los mercados de trabajo asalariado ha sido analizado en el contexto de las mencionadas reformas laborales. Dichas reformas las afectaron en forma particular puesto que son más representativas en los espacios laborales donde la flexibilización ha sido más profunda.

Tanto en la Argentina como en Latinoamérica el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo se produjo en el contexto de la aplicación de políticas de estabilización y ajuste estructural que contribuyeron a la precarización del empleo afectando a los trabajadores de ambos sexos. Los estudios sobre el tema han señalado que la aplicación de políticas neoliberales no ha sido neutral en relación con el género, ya que, al desempeñar los hombres y las mujeres roles diferentes en la producción y reproducción, las políticas estatales no los afectan de igual manera. Asimismo, han destacado que la transferencia de los costos de reproducción de la fuerza laboral desde el Estado a los hogares, como resultado de dichas políticas, dificultó el acceso de los trabajadores a servicios sociales básicos antes provistos por el sistema de protección laboral. (Deere, 2006).

Esta nueva realidad impuso mayores exigencias a las mujeres en dos aspectos. En primer lugar, debido a la permanencia en su responsabilidad tradicional en las tareas domésticas y de reproducción, les exigió encontrar nuevas formas de acceso a los beneficios perdidos, a través del desarrollo de estrategias que les permitieran cubrir las necesidades básicas de todos los miembros del hogar con ingresos insuficientes y políticas sociales limitadas. En segundo lugar, el deterioro de los ingresos exigió a las mujeres una participación cada vez mayor en la fuerza laboral, manteniéndose casi sin modificaciones la desigualdad de género en lo que respecta al trabajo reproductivo (Wainerman, 2000), situación que se ha reflejado en trayectorias laborales femeninas discontinuadas.

Las consecuencias de las políticas de flexibilización laboral impactaron aún más negativamente en los hogares de las/os asalariadas/os agrícolas profundizando la inestabilidad y discontinuidad en las inserciones laborales en un sector que se ha caracterizado históricamente por la precariedad y la falta de regulación que se observa, por ejemplo, en la alta proporción de trabajo no registrado.

Analizando ese contexto histórico, González de la Rocha y Latapí (2006) revisan de manera crítica los enfoques de estrategias de sobrevivencia para apuntar los límites de ese enfoque. Plantean un modelo de transición de los 'recursos de la pobreza' hacia

situaciones de pobreza de recursos. Esto en el marco de décadas donde se observa un proceso de erosión del trabajo asalariado: “La organización de los grupos domésticos está en íntima relación con los sistemas de trabajo y con las condiciones de los mercados laborales, y es sensible a las políticas macro económicas. Esta perspectiva, que puede denominarse como la economía social y política de los grupos familiares y domésticos, analiza una amplia gama de elementos concernientes a la organización social y económica de las familias sin perder de vista los cambios en el ciclo doméstico y aquellos que tienen que ver con el cambio –el tiempo- histórico social.” (González de la Rocha y Latapí, 2006: 162)

Afirman que se ha debilitado la organización social que sustentaba la sobrevivencia de los hogares pobres y resaltan cuatro condiciones estructurales para estas estrategias. Los grupos sociales actuaron como unidades sociales de reproducción y sobrevivencia de sus miembros caracterizadas por la diversidad de fuentes de ingresos y por múltiples generadores de ingresos. En ese marco resultaron importantes los ingresos vía salarios, tanto en el caso de hombres como mujeres: “La participación de las mujeres en el mercado de trabajo dependía fuertemente de la estructura del hogar y del momento del ciclo doméstico del grupo en cuestión. Los hogares extensos, con la presencia de varias mujeres adultas, constituían escenarios propicios para la participación femenina en el mercado de trabajo, mucho más que los hogares nucleares. La etapa del ciclo doméstico que se ha denominado como ‘expansión’ estaba asociada a una mayor participación de las mujeres en actividades asalariadas, mientras que los hijos e hijas se volvían generadores imprescindibles en etapas posteriores.” (González de la Rocha y Latapí, 2006: 163)

A su vez, marcan que los grupos domésticos se destacaban por la diversidad ocupacional en su interior tanto en la trayectoria laboral como en la misma jornada de trabajo. La estrategia descrita era tan sólo un sistema estable de reproducción de la pobreza: “Las respuestas domésticas y familiares a la crisis de los ochenta incluyeron, sobre todo, la intensificación de las estrategias de sobrevivencia que les eran comunes previamente. ...La estrategia de intensificación implicó, sin embargo, la creciente y más permanente participación de las mujeres adultas en el trabajo asalariado, la entrada más temprana de los hijos varones al mercado laboral y la dedicación más intensa de las hijas a las tareas domésticas.” (González de la Rocha y Latapí, 2006: 167)

Durante ese período aumentó la importancia de las mujeres como generadoras de ingresos monetarios y aumentó también el número de generadores de ingresos destacándose el crecimiento de la incorporación en actividades informales y mediante el autoempleo. Paralelamente, se incrementó el trabajo doméstico en la esfera reproductiva y aumentó la importancia de la participación en redes de intercambio social. Las autoras denominan como ‘proceso de intensificación en el uso de los recursos domésticos’ a la confluencia de estos fenómenos y apuntan que ese proceso está estrechamente vinculado a la percepción de salarios más bajos.

Los hogares respondieron a la crisis, la inestabilidad y el deterioro del empleo y del salario como colectividades organizadas resultando mayor el deterioro de los espacios más abiertos o más secundarios del mercado de trabajo. El mercado de trabajo se precarizó, informalizó y se terciarizó.

Asimismo, se redujeron las posibilidades vinculadas a la diversidad de opciones que afectaron la estrategia de aprovechamiento flexible de las diversas oportunidades del mercado. “En su lugar surgió como ‘hogar trabajador típico’ uno que tiene más trabajadores que el hogar de 1980, pero donde cada salario es menor y una mayor parte de los empleos son informales e inseguros.” (González de la Rocha y Latapí, 2006: 178). A su vez, destacan que “El nuevo papel de las mujeres como proveedoras o co-proveedoras imprescindibles, y no como generadoras de ingresos ‘adicionales’ o ‘secundarios’ no es un detalle insignificante en la vida social mexicana.” (González de la Rocha y Latapí, 2006: 179). La reciprocidad y la ayuda social no son naturales sino dependientes de los cambios económicos que afectan los recursos disponibles para intercambiar.

Los nuevos rasgos de la segmentación hacen que los grupos domésticos sean menos capaces de contrarrestarla con estrategias de diversidad ocupacional. Esta nueva realidad impuso mayores exigencias a las mujeres en dos aspectos. En primer lugar, debido a su responsabilidad primaria en las tareas domésticas de reproducción, les exigió encontrar nuevas formas de acceso a los beneficios perdidos sumándose el desarrollo de nuevas estrategias que les permitieran cubrir las necesidades básicas de todos los miembros del hogar con ingresos cada vez más insuficientes y políticas sociales limitadas. El segundo aspecto tiene que ver con que esta situación les ha exigido una participación cada vez mayor en la fuerza laboral, sin dejar de lado sus responsabilidades en la organización de sus hogares, manteniéndose casi sin

modificaciones la desigualdad de género en lo que respecta a la división de tareas domésticas. (Wainerman, 2000).

#### **4. La reformulación del concepto de trabajo**

Con la expansión del modo de producción capitalista se pasa a entender como trabajo a toda actividad subordinada / incorporada al proceso de acumulación en forma directa. De este modo, la producción de mercancías se transforma en la actividad a la que se atribuye mayor valoración pasando a considerar como ‘inactividad’ a otras dimensiones del quehacer humano entre las que se incluyen el trabajo doméstico, el arte, el deporte y el ocio.

Paralelamente a la valoración y reivindicación del trabajo, se desarrollaron reflexiones acerca de las actividades que se consideraban como tal. Adam Smith y David Ricardo otorgaran esa consideración en particular al trabajo desarrollado en el sector manufacturero, sentando las bases de una visión industrialista que perduraría hasta que en las últimas décadas del siglo XX, el sector servicios pasó a constituirse como el más importante en términos de empleo y volumen de producción.

Esta visión se expresa en el trabajo como la única actividad que produce las cosas útiles para la vida y, a su vez, el valor de las mismas se mide por la cantidad de trabajo contenida en ellas. El trabajo es una medida ‘en todo tiempo y lugar’ (universal) que sirve para apreciar y comparar las mercancías.

Ese largo proceso es el que constituye al trabajo en una ‘mercancía’ y modela un concepto de trabajo asociado exclusivamente al proceso de acumulación y en el cuál la actividad laboral se presenta en forma extendida como trabajo asalariado. En tanto mercancía, el trabajo se torna también en una noción abstracta que puede ser cuantificada, medida y fraccionada. Se distingue de las actividades lúdicas, que constituyen un fin en sí mismo, no se realiza para satisfacer una necesidad personal directa y su objetivo es la obtención de un ingreso salarial.

A partir de la década de 1970 los estudios feministas formularon una serie de críticas a la conceptualización del trabajo a través de las cuales se buscó incluir en el concepto las actividades vinculadas a la reproducción. Una de las dimensiones centrales en esta reformulación del concepto de trabajo fue la incorporación del trabajo doméstico. Estos esfuerzos analíticos buscaron visibilizar la dimensión doméstica del trabajo de las

mujeres para dar cuenta, por una parte, de la complejidad del trabajo femenino y, por la otra, de la contribución que las mujeres realizaban a la economía a través de las tareas de reproducción que están a su cargo. (Borderías y Carrasco, 1994).

El concepto de división sexual del trabajo, central para esta discusión, articuló la dimensión del trabajo asalariado con el mundo del trabajo doméstico para analizar la forma que la articulación de ambas dimensiones condiciona la participación de las mujeres en la actividad extradoméstica.

Los conceptos de doble jornada y compatibilidad entre trabajo productivo y reproductivo aportaron para visualizar nuevas dimensiones del trabajo de las mujeres y permitieron un análisis más completo del trabajo femenino. Realizaron contribuciones centrales para la construcción de nuevas categorías destinadas a analizar el trabajo de las mujeres.

Por su parte, los estudios que partieron del enfoque de género introdujeron nuevas dimensiones explicativas de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Estos estudios dieron cuenta de la intervención cultural y simbólica de los procesos sociales para explicar las persistentes desigualdades en la esfera laboral.

Los estudios que buscaron reformular el concepto de trabajo para explicar las múltiples dimensiones del trabajo femenino dieron cuenta, en su devenir, de la participación de factores tanto económicos como culturales que, en estrecha relación, se plantean como mediaciones entre los procesos estructurales, el trabajo de las mujeres y las experiencias personales. (Picchio, 1994; García y de Oliveira; 1999).

El intenso debate sobre el concepto de trabajo a partir del cual se genera una reformulación y ampliación de dicho concepto es central para el enfoque del problema y los objetivos de investigación de esta Tesis ya que en ella se propone comprender cómo, a partir de las categorías femenino y masculino (Gamba, 2007), se genera un discurso, una gramática de género, que asigna cualidades y potencialidades a las mujeres y a los varones y que contiene un aspecto normativo que define lo que ambos pueden hacer y lo que es posible esperar de ellos.

Un discurso, siguiendo a Laclau y Mouffe (2004) constituye un sistema diferencial y estructurado de posiciones que consisten en una dispersión de elementos materiales muy diversos. Se parte de suponer que todo objeto es objeto de un discurso, ya que el discurso es “una fuerza real que contribuye a moldear y constituir las relaciones

sociales” (Laclau y Mouffe, 2004: 149) y por ello la especificidad de un objeto depende de la estructuración de un campo discursivo. No hay objeto sin discurso y, por ende, se afirma el carácter material de toda estructura discursiva. Estos autores otorgan centralidad a la categoría de discurso porque “a través de ella logramos una ampliación considerable del campo de la objetividad” (Laclau y Mouffe, 2004: 149)<sup>2</sup>. De hecho, Laclau sostiene que relaciones y objetividad son sinónimos desde esa perspectiva: “El discurso constituye el terreno primario de constitución de la objetividad como tal. Por discurso no entendemos algo esencialmente restringido a las áreas del habla y la escritura sino un complejo de elementos en el cual las relaciones juegan un rol constitutivo. Esto significa que esos elementos no son pre-existentes al complejo relacional, sino que se constituyen a través de él.” (Laclau, 2005: 92). Los discursos constituyen relaciones.

Las categorías femenino y masculino emergen en los imaginarios/representaciones sobre la actividad vital de mujeres y varones por lo cual este discurso no sólo caracteriza a ambos sexos sino que constituye una expresión generizada del trabajo y la vida doméstica y de la relación entre ambos espacios vitales, y asigna posiciones sociales, lugares en la división del trabajo, operando, justamente, con definiciones del propio concepto de trabajo al clasificarlo<sup>3</sup> (Scott [1985] 1999; Barrère-Maurisson, 1999; Gamba, 2007; Barbieri, 2008). Nos preguntamos entonces cómo las categorías femenino y masculino clasifican al trabajo, y se combinan con otros pares conceptuales, como productivo o improductivo y remunerado o doméstico, construyendo un discurso generizado, una división sexual del trabajo (Roldán, 1992 y 2000; Hirata, 1997; Ginés, 2007) cuyo sentido común primario asocia el trabajo femenino (la actividad de la mujer)

---

<sup>2</sup> “La principal consecuencia de romper con la dicotomía discursivo/extra discursivo es abandonar también la oposición pensamiento/realidad y, por consiguiente ampliar inmensamente el campo de las categorías que pueden dar cuenta de las relaciones sociales. Sinonimia, metonimia, metáfora, no son formas de pensamiento que aportan un sentido segundo a una literalidad primaria a través de la cual las relaciones sociales se constituirían, sino que son parte del terreno primario mismo de la constitución de lo social. El rechazo de la dicotomía pensamiento/realidad debe ir acompañado de un repensamiento e interpenetración de las categorías que hasta ahora habían sido pensadas como exclusivas de uno u otro de sus dos términos.” (Laclau y Mouffe, 2004: 150)

<sup>3</sup> En su estudio sobre pobreza, Vasilachis afirma en igual sentido: “La forma en que el hablante asigna estos roles está, por lo general, interpretativamente relacionada con una particular representación del universo político, social, económico o con el presupuesto de un determinado modelo interpretativo de la realidad, que se corresponde con una especial definición del sentido de las relaciones, las acciones, los procesos y las responsabilidades sociales.” (Vasilachis, 2003: 170).

con espacio doméstico y las actividades improductivas y trabajo masculino con actividad remunerada o rentada que genera valor.

Trabajo	Remunerado/Productivo	Doméstico/no productivo
Femenino		← X
Masculino	X	

Los conceptos desarrollados y comentados en este capítulo no sólo apuntan a criticar esta asociación y a desnaturalizarla sino que además indagan sobre sus ‘efectos prácticos’ a partir del desarrollo de los conceptos de generización, doble presencia (Balbo, 1978) y compaginación (Lobato, 2000; Carrasco, 2003) que analizan la forma en que la asociación entre lo femenino y el espacio doméstico que asigna a las mujeres la realización de las actividades en dicho ámbito configura y condiciona la realización de actividades remuneradas por parte de las mujeres, en primer lugar, obligándolas a articular/compaginar sus actividades en los ámbitos doméstico y extra-doméstico, y, en segundo lugar, ‘valorizando’ su trabajo a partir de cualidades vinculadas al ámbito doméstico.

Los aportes realizados por el enfoque de género y la división sexual del trabajo nos permiten dar cuenta de la complejidad que implican las inserciones laborales. En este sentido, se presentan como categorías analíticas que permiten ir más allá de los determinantes económicos que, si bien definen aspectos centrales de la participación laboral no la explican en su totalidad. Como fue señalado, el género en tanto expresión social de los roles sexuales, es construido históricamente a través de prácticas sociales que al repetirse y legitimarse delinear la presencia de varones y mujeres en todos los aspectos de la vida social, incluso el trabajo. Asimismo, como herramienta de análisis no solamente explica la relación entre varones y mujeres sino que además analiza la participación de instituciones, símbolos y sistemas político-económicos en los que se producen y reproducen dichas prácticas sociales.

Por ello, una de las preguntas que ha orientado el análisis es ¿cuándo, cómo y por qué el trabajo femenino se torna “productivo” en el discurso? y ¿de qué forma se re-significan las ‘cualidades femeninas’ para generar procesos de trabajo más ventajosos para la acumulación del capital?

Y, por, último, ¿qué consecuencias tiene la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y cómo se realiza en forma concreta?

## Capítulo II

### El trabajo en la agricultura

#### 1. El trabajo y los mercados de trabajo agrícolas

Las trabajadoras que estudia esta Tesis forman parte del colectivo de las/os trabajadoras/es agrícolas y agroindustriales y aunque el interés de la investigación se centra en las particularidades que asumen las inserciones laborales femeninas en ambos contextos es necesario analizar las características del trabajo estos sectores productivos para comprender la forma en que las mujeres acceden y desarrollan sus trayectorias laborales.

Piñeiro (2008) señala que las especificidades de la producción agrícola conforman uno de los factores que interviene en la construcción de inserciones laborales discontinuas a lo largo del año, condición que a su vez influye en la precarización del trabajo en la agricultura.

La tierra como medio de producción con características particulares, sumada a la dependencia por parte de los productos agrícolas de ciclos biológicos, impacta directamente en las características del trabajo agrícola. A esto se suma el carácter escaso y no renovable del principal factor de producción en la agricultura, además de la incidencia de los “tiempos muertos” en el proceso de producción que se vinculan al período de tiempo en el que el producto está sujeto a la acción de la naturaleza. En estas características se fundan las principales particularidades que adquiere la organización de la producción y del proceso de trabajo en el desarrollo del capitalismo en este sector productivo. (Neiman y Quaranta, 2001; Lara, 2006; Piñeiro, 2008)

Ante la dificultad que plantea el desfase entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo en la agricultura, Piñeiro (2008) plantea que existen dos vías de solución. La primera tiene que ver con la incorporación de distintas tecnologías que apuntan a reducir los ciclos biológicos necesarios para la producción. La segunda está vinculada a la contratación de trabajadoras/es transitorios que se concentran en los períodos de demanda de mano de obra. El autor sostiene que, en realidad, se practican ambas cosas dependiendo por un lado del desarrollo tecnológico de las unidades de producción y, por otro, de la existencia de una masa de trabajadores disponible para ser contratados en ocupaciones estacionales. De esta forma, la estacionalidad de la

producción es un componente particular del trabajo agrícola que se expresa en la demanda de diferentes cantidades y de distintos tipos de trabajadoras/es a lo largo de las estaciones del año.

El trabajo de Lara (1998) señala que es posible diferenciar tres períodos en el desarrollo del capitalismo en la agricultura observado a través de la introducción de innovaciones tecnológicas. El primero vinculado al desarrollo manufacturero artesanal que finaliza con la Segunda Guerra Mundial, el segundo que permite una tecnificación acelerada de las producciones extensivas eliminando gran parte de la mano de obra que culmina a finales de la década de 1970 y el tercero vinculado al proceso de globalización de la economía a partir del cual se instaura una nueva división del trabajo en lo que refiere a la producción de alimentos que conduce a la reestructuración productiva de este sector de la economía.

Este tercer período del desarrollo del capitalismo en el sector se caracteriza, siguiendo el análisis de la autora, por tres fenómenos que se presentan fuertemente relacionados. En primer lugar, la agricultura en esta etapa cambia las funciones que cumplía en el desarrollo económico luego de un largo período de crisis. Dicho cambio conlleva a la recomposición del sector que a su vez se cristaliza en un proceso de reestructuración de la producción dando origen a una nueva “agricultura flexible” (Lara, 1998: 75). Este nuevo orden agroalimentario, planteado a escala mundial, impone nuevos parámetros a la agricultura entre los cuales el que más ha llamado la atención de los estudios sobre el sector es la reorientación de la producción basada en un modelo del que resultan productos de alta calidad orientados al consumo de ciertos y determinados sectores de ingresos medios y altos de la población mundial.

De todas formas, es importante destacar que este nuevo modelo productivo no ha reemplazado por completo a la producción masiva de alimentos; más bien lo que se observa es la coexistencia de ambos modelos productivos. Esta nueva forma de producción se inserta en un mercado de productos segmentado en el cuál los países centrales controlan la producción y distribución de granos, altamente mecanizada, mientras que los países periféricos se insertan en el mercado mundial a través de la elaboración de productos de “lujo” en los cuáles resulta de suma importancia la participación de grandes contingentes de mano de obra. (Lara, 1998)

En cuanto a las características del trabajo y de la situación de los trabajadores del sector, se destaca que del proceso de desarrollo y expansión del capitalismo en la

agricultura en América Latina no ha resultado un proletariado agrícola de características estables. Así, en la caracterización de los mercados de trabajo agrícolas prevalece la escasez de regulaciones estatales y de la intervención de sindicatos. Además, se destaca la importancia del trabajo temporario para comprender su conformación. Esta condición del trabajo en la agricultura puede interpretarse como una forma antigua de flexibilidad y aún como “una flexibilidad típica del trabajo agrícola” (Neiman y Quaranta, 2001: 47)

En este sentido Murmis (1994) afirma que “la constitución de un asalariado agrario con características propiamente proletarias se ve al mismo tiempo limitada por el predominio de las tareas transitorias y por las condiciones de explotación de la mano de obra.” (Murmis, 1994: 53) A ello agrega que no se constituye una fuerza de trabajo con ocupación estable, contractualmente regulada, ni con crecientes niveles de calificación como en el sector industrial clásico a lo que añade que, con las expansión de las políticas de flexibilización del empleo “llega a producirse un proceso que combina lo peor de dos mundos” (Murmis, 1994: 53)

Asimismo, el autor destaca que en situaciones como la del trabajo estacional no ha llegado a funcionar el sistema de protección laboral característico del estado de bienestar, advirtiendo que algunos enfoques más interesados en las características modernizadoras de estas nuevas formas de producción “valorizan la inestabilidad bajo el manto de la flexibilidad y la versatilidad laboral”. Por otro lado, encuentra que no solo mantienen sino que acrecientan las condiciones de trabajo precario en el sector rural principalmente en cuanto a las condiciones de trabajo y a la estabilidad laboral. Esta situación lleva al autor a afirmar que “parece estar empezando a ocurrir, sin embargo, un curioso fenómeno que es el de convertir la precariedad en norma, o sea convertir en legales relaciones laborales antes consideradas negras” (Murmis, 1994: 53).

En este mismo sentido, el concepto de “flexibilidad funcional” (Neiman y Quaranta; 2001) tiene en cuenta las diferentes estrategias laborales, tanto externas como internas, adoptadas por las empresas para responder a las condiciones que les impone el entorno. Así, las decisiones tomadas desde la organización de la mano de obra y el proceso de trabajo se convierten en aspectos importantes vinculados a hacer más eficiente la inserción económica de las unidades productivas. Entre las estrategias desplegadas, estos autores identifican la simplificación del proceso de trabajo, ajustes en el volumen de la mano de obra y la elusión de las regulaciones legales vigentes;

además encuentran que las empresas apuntan también a una gestión dinámica de las calificaciones y competencias laborales. (Neiman y Quaranta, 2001)

Este último punto señalado por los autores, se convierte en un aspecto importante para esta Tesis dado que aporta a comprender la forma en que la gestión empresarial aprovecha las características de cada grupo de trabajadores para organizar de forma eficiente el proceso de trabajo. Entendemos que la posibilidad de una “gestión dinámica” de las calificaciones y competencias laborales descansa en la normativa social que, a su vez, organiza roles y distribuye aprendizajes diferenciales que se corresponden con los diferentes grupos de trabajadores. Detrás de esta organización dinámica también encontramos “rigideces” provenientes de la organización social que atribuye determinados conocimientos y competencias a las/os trabajadoras/es que actúan a la vez posibilitando y limitando las opciones de inserción laboral entre las/os trabajadoras/es. (Bendini y Bonaccorsi, 1998)

En definitiva, el concepto de agricultura flexible intenta condensar los cambios en las formas de producción dirigidos a responder a las exigencias de esta etapa de transformaciones en el marco del nuevo modelo de acumulación. De esta forma, entonces, una “agricultura flexible” puede responder a las nuevas condiciones que se presentan en este sector productivo. De modo que el camino hacia una “organización flexible del trabajo” no es solamente una estrategia empresarial para responder a estos cambios sino que a la vez se convierte en una necesidad (Neiman y Quaranta, 2001).

En este contexto, las nuevas tecnologías tanto como las modificaciones de las relaciones sociales de producción resultan en una heterogeneidad productiva que impacta en la formación de mercados diferenciados y ello tiene consecuencias en la movilidad de la fuerza de trabajo. Estos cambios tecnológicos, entonces, implican cambios en los requerimientos de calidad y cantidad de trabajo que se observarán en los mercados de trabajo y en la retribución de la mano de obra (Bocco, (s/f) en Bendini y Pescio, 1996).

Un aspecto importante a tener en cuenta respecto del cambio tecnológico, es que estas implementaciones no son neutrales ni para los actores que intervienen en el proceso ni para la distribución de los beneficios que este progreso tecnológico puede alcanzar, lo que desmitifica la relación entre cambio tecnológico y empleo (Bendini y Pescio, 1996).

En definitiva, la reestructuración de la producción no muestra un cambio radical en comparación con el modelo de producción anterior que implique una nueva agricultura que pueda denominarse “porsfordista”. En realidad estas nuevas formas de producción recurren a flexibilidades que son propias de los mercados y procesos de trabajo en la agricultura para sostener los niveles de acumulación de capital en las producciones involucradas en estos procesos. (Neiman y Quaranta, 2001).

El recorrido de los estudios sobre los mercados de trabajo rurales estuvo asociado a los cambios producidos en las esferas de la producción agropecuaria recorriendo los procesos de modernización, industrialización de la agricultura y por último aquellos cambios surgidos a partir del llamado proceso de globalización.

En Argentina, un número importante de estudios acerca del trabajo rural de las últimas décadas, dieron cuenta de esas nuevas relaciones y de los cambios experimentados en el funcionamiento de los mercados de trabajo, en los tipos de trabajadores involucrados y en las condiciones de inserción de los mismos.

Bendini y Pescio (1996) han puesto el acento en los cambios en los modelos productivos, incluyendo la discusión acerca de las tendencias “fordistas-posfordistas” en el sector, y en el impacto del proceso de globalización en la agricultura. Aparicio y Benencia (1999) han destacado que la mecanización de las cosechas en producciones intensivas no sólo actúa desplazando mano de obra sino que requiere de nuevas calificaciones modificando por lo tanto el tradicional perfil de los trabajadores rurales. Por su parte, Giarracca y Aparicio (1991) han señalado la intensificación de la multiocupación como estrategia de subsistencia de los hogares campesinos mientras que Neiman y otros (2001) han analizado el fenómeno de la pluriactividad como un elemento que vincula mercados de trabajo rural y urbano. En la misma línea, se ha destacado la tendencia a la residencia urbana de los trabajadores (Neiman y Bardomás, 2001) así como la ya mencionada implementación de estrategias empresarias destinadas a lograr un uso más flexible de la mano de obra (Neiman y Quaranta, 2001). Otro tema de interés ha sido el análisis de la modificación en las formas tradicionales de intermediación de los mercados de trabajo que son decisivas a la hora de contratar trabajadores y de organizar el trabajo (Aguilera, 2001; Craviotti y Palacios, 2007; Quaranta y Fabio; 2010). En los últimos años también se ha trabajado en las conformación de los mercados de trabajo para tareas agrícolas (Rau; 2006; Fabio, 2009; Fabio y Neiman; 2010) así como también en las condiciones de vida y de trabajo de

las/os asalariados agrícolas (Vazquez Laba; 2007; Mingo y Berger; 2009) Por último, se destaca el estudio de las condiciones en que se desarrolla la acción colectiva entre las/os obreras/os del sector (Rau, 2006; Rau y Trpin; 2008)

Los enfoques interesados por la multiplicidad de dimensiones que construyen los mercados de trabajo en el sector recuperan en parte el carácter excepcional de la producción agrícola. En este sentido, resaltan la importancia de las condiciones particulares presentes en cada territorio específico además de señalar que la agricultura no ha sido un sector donde predominen las relaciones salariales ni el aparato legal propio del estado de bienestar y el fordismo (Murmis, 1994; Benencia y Quaranta, 2006) De modo que se requieren interpretaciones específicas para comprender los procesos de reestructuración en el sector que tengan en cuenta los condicionantes propios de la agricultura y su combinación con las formas de ‘flexibilización’ del trabajo que actúan sobre relaciones de trabajo históricamente precarias. (Neiman y Quaranta, 2001; Benencia y Quaranta, 2006).

En última instancia, los estudios mencionados muestran como las transformaciones económicas, políticas y sociales de los últimos años modifican la vida de las trabajadoras y trabajadores rurales desde las múltiples dimensiones que conforman la organización del proceso de trabajo en el sector agrario.

Por su parte, algunos estudios han destacado que para comprender la situación de los trabajadores asalariados en la agricultura es necesario un análisis que se centre en los ‘ámbitos reproductivos’ y en las formas de socialización por las que han sido atravesados. (Benencia y Quaranta, 2006). En esta línea Roldán (1982) señala que para el estudio de los mercados de trabajo agrícolas es muy importante considerar en el análisis el carácter social que asumen los procesos de asalarización individual, puesto que no pueden interpretarse como reacciones individuales de quienes buscan vender su fuerza de trabajo sino como decisiones que son resultado de estrategias grupales de sobrevivencia.

## **2. La participación de las mujeres en la agricultura y la agroindustria.**

A partir de la década de 1970 los estudios acerca del trabajo de las mujeres en la agricultura latinoamericana se propusieron entre sus objetivos principales destacar la participación de las mujeres como trabajadoras, incluso, como en el caso del trabajo

de Deere y León (1982), sosteniendo que las mujeres participan en las explotaciones en calidad de productoras agrícolas. Distintas investigaciones intentaron dar visibilidad al rol de las mujeres en la producción en explotaciones campesinas (Boserup, 1970; Arriagada y Noordam, 1982; Deere, 1986; Deere y León, 1982; Woortmann, 1995; Giarracca, 1998), en empresas familiares (Sautú, 1982; Mascali, 1990; Stölen, 2004) y, también, en el trabajo agrario y agroindustrial asalariado (Roldán, 1982; Bendini y Pescio, 1998; Bonaccorsi, 1998; Cavalcanti et al; 1998; Lara; 1998)

El trabajo de Boserup (1970) ha sido considerado pionero en el estudio del impacto diferencial que los procesos de desarrollo económico trajeron a mujeres y varones. Su estudio, centrado en unidades de producción agrícolas, se propuso demostrar que el trabajo de las mujeres dentro de las explotaciones no era reconocido como trabajo productivo aún cuando el mismo aportaba a la reproducción económica de estas unidades domésticas. La hipótesis de su trabajo, en relación con el desarrollo económico de las explotaciones agrícolas, señalaba que la consolidación de la economía de mercado en el sector impulsaría un proceso de retiro de las mujeres de esta actividad ya que los varones se perfilaban como principales destinatarios de las tecnologías vinculadas a la modernización productiva

Otro de los estudios influyentes en relación con la participación de las mujeres en la agricultura fue el de Meillassoux [1975] (1989) que en su trabajo plantea la importancia de estudiar la reproducción de la vida humana para comprender el funcionamiento de la sociedad doméstica, considerando que la concepción materialista otorgó un lugar marginal a la reproducción de la fuerza de trabajo en su análisis. Es importante destacar que Meillassoux considera que si bien el ámbito de la reproducción no es analizado en profundidad por Marx su modelo es válido para el análisis del funcionamiento de la reproducción para lo cual propone una “adaptación del razonamiento sin cuestionarlo” (Meillassoux, 1989: 9)

También presenta una crítica a la noción de parentesco difundida en la etnología clásica. En este sentido señala que, en estos contextos, la noción de parentesco abarca un principio de organización social muy extendido aún cuando no sea general. Para Meillassoux, con el concepto de parentesco la etnología clásica solo abarcó las expresiones institucionales de la reproducción sin dar cuenta de su función esencial. El problema de estas interpretaciones radicaría entonces en que al no relacionar el parentesco con otros datos de la organización económica y social se lo ha

considerado con un dato de extensión universal tratado bajo un aspecto formal y normativo.

A partir del desarrollo de ambas reflexiones críticas y partiendo del análisis de la producción y reproducción de las sociedades agrícolas Meillassoux desarrolla en profundidad lo que denomina como “modo de producción doméstico”. Dentro de la sociedad doméstica la noción de mujer se expresa en roles precisos que varían con la edad. Así el autor señala que el rol social de las mujeres comienza con el desarrollo de la capacidad de reproducir, en la pubertad. De todas formas, señala que dicha “capacidad” se les niega institucionalmente porque la procreación se realiza en el marco de relaciones de filiación masculinas. En esta etapa las mujeres se encuentran subordinadas a las obligaciones impuestas en su comunidad. Luego y una vez casada la subordinación pasa a objetivarse en “las reglas de devolución de su descendencia” y más tarde ya sin posibilidades biológicas de procrear se desarrolla socialmente y “adquiere la autoridad que le era negada en tanto esposa y madre” (Meillassoux, 1989: 112).

En cuanto a la subordinación de la mujer en la sociedad doméstica Meillassoux identifica dos formas de explotación, la primera la explotación de su trabajo porque pertenece al esposo y es él quien asume su dirección. La segunda, la explotación de sus capacidades de procreación, en este caso porque los derechos de filiación se establecen entre los varones.

A partir de ambas formas de subordinación el autor señala que se relacionan con la incapacidad de las mujeres de adquirir un “status a partir de las relaciones de producción”. Es decir que a las mujeres no se les admite el status de productoras.

Los estudios sobre las explotaciones campesinas en Latinoamérica revelan que el rol de las mujeres, producto de la división sexual del trabajo, se concentra en el trabajo a tiempo parcial en la explotación en las tareas domésticas y de reproducción que no son consideradas como trabajo productivo “aunque centrales para la reproducción del grupo doméstico y del propio trabajo” (Woortmann, 1995) Muchos de estos estudios caracterizan a la producción campesina como un “sistema agrícola familiar” incluyendo en este concepto al conjunto de tareas que exceden a la producción agrícola y al trabajo directo en el campo. Dentro de las tareas que integran el sistema agrícola se encuentra el cuidado de animales, la limpieza y selección de semillas, el procesamiento de diversos productos, el manejo de recursos

naturales, almacenamiento y mercadeo, tareas administrativas y la toma de decisiones vinculadas a la realización de las tareas enumeradas. Los estudios que toman dentro de la definición de sistema agrícola este concepto de trabajo más amplio, que excede al trabajo directo en la explotación, identifican que muchas de estas tareas son realizadas casi exclusivamente por mujeres, sumando a estas la realización de una parte importante del trabajo directo en la explotación. Así, estos trabajos han identificado para el campesinado latinoamericano que la definición acotada del trabajo agrícola ha sido “una fuente importante de subnumeración de la población femenina económicamente activa” (Deere y León, 1986).

En su estudio sobre la división sexual del trabajo en la agricultura del norte de Perú, Deere (1977) encuentra que los roles por sexo se tornan más flexibles a medida que disminuye el nivel de tecnología y el tamaño del predio. Esto significa que dentro de unidades productivas con estas características, el trabajo predial recae en todos los adultos de la familia independientemente de su sexo. La autora sostiene que aunque las tareas productivas puedan ser diferentes, muchas de ellas son intercambiables, y esto es visible ante la ausencia temporal de alguno de los cónyuges. De todas maneras, la responsabilidad en tareas reproductivas continúa recayendo en mayor proporción sobre las mujeres. Asimismo comparte con otras autoras que a medida que se incorpora tecnología y el tamaño del predio crece las mujeres quedan relegadas a las tareas de reproducción.

Siguiendo estos enfoques, Arriagada y Noordam (1982) sostienen que existe un componente ideológico que sostiene que el rol de las mujeres en la dedicación a las tareas reproductivas va cobrando mayor peso en la organización de las unidades productivas a medida que estas logran traspasar cierto umbral de satisfacción de las necesidades básicas de la familia.

Por otro lado, en el caso de las explotaciones familiares, con un mayor grado de capitalización, se han encontrado diferencias en la forma de organización del trabajo y en el nivel de involucramiento de los miembros del grupo familiar (Stölen, 2004 y Mascali, 1990). Dichas diferencias se basan, fundamentalmente, en la existencia de procesos de acumulación e incorporación de maquinaria que disminuyen la demanda de trabajo y generan cambios cualitativos en relación a la actividad productiva. Se ha destacado que es importante el rol de las mujeres a nivel de la organización doméstica y que el lugar de las mismas se limita a labores vinculadas a

la producción para autoconsumo. Por esa razón, las mujeres no adquieren visibilidad social como “agricultoras” y su actividad laboral dentro de las explotaciones se asocia al ámbito doméstico y privado.

Estos trabajos a la vez sostienen que la capitalización de estas unidades productivas y su consecuente mecanización, desplazó a las mujeres del trabajo directo en las explotaciones agrícolas (Stölen, 2004) En esta línea, el trabajo de Mascali (1990) agrega que la especialización en la agricultura de este tipo de explotaciones lleva a la concentración de las tareas en los varones adultos, en general hijos del productor titular de la explotación.

Por su parte, Sautú (1982) concluye que en la utilización de la fuerza de trabajo femenina en la producción agropecuaria, el tipo de actividad que se realiza establece la primera diferencia. En este sentido las actividades intensivas en mano de obra, como sucede en determinados cultivos industriales en la temporada de cosecha, emplean mano de obra femenina; por el contrario, en las actividades poco intensivas en el uso de mano de obra como los cultivos mecanizados no se emplean trabajadoras.

El segundo criterio que establece la autora es el tamaño de las explotaciones. En este sentido sostiene que cuando la familia es la unidad básica de trabajo las mujeres tienen una alta participación en diferentes tareas mientras que a medida que aumenta el tamaño de la unidad y se incorpora trabajo asalariado la participación de las mujeres disminuye. (Sautú, 1982)

Algunas investigaciones sobre la participación en el trabajo agrícola asalariado, que constituyen el interés particular de esta Tesis, matizan la afirmación acerca de la exclusión de las mujeres como consecuencia del desarrollo del capitalismo en la agricultura, comprobando incluso el aumento de la mano de obra femenina en tareas intensivas vinculadas a la agricultura de exportación. En este sentido Phillips (1986) destaca que, dentro de la agricultura, la incorporación de tecnología no necesariamente integra o desplaza a las mujeres sino que ello depende de condiciones más específicas.

En línea con estas observaciones Arriagada y Noordam (1982) señalan que la diferenciación de los roles sexuales ha sido explícita o implícitamente reconocida en los distintos modos de producción y, a su vez, en cada uno de ellos la división sexual del trabajo adquiere su propia especificidad. A partir de esto sostienen que el

capitalismo no crea la división sexual del trabajo sino que le da su propio contenido. Como fue señalado más arriba, la división sexual del trabajo es una categoría histórica que refiere a la asignación de determinadas tareas en función de la diferencia sexual. En el capitalismo, el surgimiento del estado y la consolidación del mercado como sistema de intercambio implicaron la separación definitiva de la esfera productiva del ámbito doméstico. Con esta nueva configuración, las mujeres quedaron vinculadas a la reproducción en el espacio privado de los hogares, mientras que los varones ocuparon el espacio productivo en la esfera pública. La consiguiente socialización de las mujeres derivada de esta organización, implicó que su rol prioritario en la sociedad se vinculara con el espacio doméstico. En tanto, en la esfera de la producción la tarea de las mujeres se comprende como complementaria y secundaria a su rol principal (Anzorena, 2008).

### **3. Mujeres asalariadas en la agricultura y la agroindustria**

Si bien la presencia de las mujeres en trabajos agrícolas, e incluso en la agroindustria, es histórica los 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. (Arizpe y Aranda, 1981; Roldán, 1982; Deere y León, 1986; Lara, 1995).

Estos estudios señalan que el aumento de la participación de las mujeres en el sector se vincula a los cambios en la organización productiva y del trabajo como consecuencia de los procesos globales de reestructuración de agricultura. La coyuntura mundial de división del trabajo en la producción agroalimentaria impulsó en América Latina un aumento de la producción de rubros de exportación no tradicionales tales como frutas, hortalizas y flores generando una importante demanda de mano de obra con una creciente participación de las mujeres que intervienen principalmente en el empaque y acondicionamiento de estos productos. En este sentido, se habla de un proceso de “feminización” de la mano de obra agrícola asalariada en la región. (Lara, 1995 y 1998; Suárez, 1997).

Sobre este tema, Deere (2006) propone pensar que más que un cambio en la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral, lo nuevo de estos procesos es el cambio en la tasa de participación en el mercado de trabajo, hecho que hace más visibles a las mujeres como trabajadoras asalariadas independientes. (Deere, 2006; 96)

Si bien estos estudios señalan que el aumento de la participación de las mujeres en el sector se vincula a los cambios en la organización productiva y del trabajo como consecuencia de los procesos de reestructuración de la agricultura, asimismo destacan que los procesos de incorporación de las mujeres al trabajo asalariado están vinculados a factores que exceden los aspectos productivos y tienen que ver con procesos sociales, económicos y demográficos. (Bendini y Pescio, 1998)

Entre los aspectos productivos se ha señalado que las empresas transnacionales, dominantes en el sector agroexportador, han introducido nuevos sistemas de empaque y transformación fundados en un esquema centrado en la división sexual de las tareas. La implementación de estos nuevos sistemas es uno de los elementos que ha producido una participación mayoritaria de mujeres tareas específicas. (Lara, 1995)

En efecto, con el nuevo modelo agrícola, las empresas persiguen un doble objetivo que consiste en obtener productos que respondan a los parámetros de calidad exigidos y hacerlo con los menores costos de producción posibles. Como ya fue señalado, esto ha demandado la incorporación constante de tecnología así como también la optimización del uso del factor trabajo. En este segundo aspecto, las empresas han optado por un esquema de división sexual del trabajo que asigna ocupaciones según las aptitudes socialmente construidas para cada género. Los estudios de caso sostienen que las mujeres no solamente ofrecen ventajas a las empresas por ser mano de obra barata sino que también se aprovechan otro tipo de características tales como la adaptación a horarios de trabajo discontinuos y jornadas de trabajo extensas, fenómenos aún más notorios en el caso de las mujeres jóvenes. (Macías, 1997; Lara, 1998)

A su vez, la percepción general del salario de las mujeres como complementario del salario del varón se refleja en la contratación de mujeres por espacios de tiempo cortos y, a la vez, sumamente discontinuos. Si bien como hemos visto la temporalidad del empleo constituye una característica del trabajo en ambos sectores, en el caso del trabajo femenino se suman factores vinculados a la normativa de género que profundiza dicha condición.

Por otra parte, se aprovechan calificaciones previas obtenidas en las unidades domésticas pero también en las mismas empresas; en este sentido, es sumamente valorada la capacidad de las mujeres para desempeñarse en diferentes puestos de trabajo con características diversas. Asimismo, los trabajos sobre el tema suelen

remarcar que en el discurso empresarial expresa que la mano de obra femenina muestra mayor predisposición, por un lado, para capacitarse en la realización de una diversidad de tareas y, por otro, para implicarse en el logro de los objetivos planteados por las empresas (Roldán, 1982; Lara, 1995; Bonaccorsi, 1998; Goldman, 1999; Candela y Piñon, 2004).

Los estudios pioneros sobre las características de la participación reciente de las mujeres en los mercados de trabajo agrícola y agroindustrial abordaron las particularidades de las tareas en las que se desempeñan para comprender bajo qué condiciones se concreta la participación. Desde esta perspectiva, la organización del trabajo se basa en un esquema de división sexual de tareas para responder a los controles y exigencias externas sobre este tipo de producciones. Esta división de tareas se fundamenta con la definición de cualidades femeninas, construidas socialmente, como “el sentido estético, la agudeza visual y la sensibilidad”. (Bendini y Bonaccorsi, 1998)

Estos estudios señalan que las mujeres ocupan los puestos más inestables y estacionales, en tareas mal remuneradas y sin reconocimiento de las calificaciones y competencias adquiridas por ellas en sus puestos de trabajo, aún cuando el mercado de trabajo exige de las trabajadoras amplias condiciones de “polivalencia” que les permiten en la práctica desempeñarse en una variedad de puestos de trabajo en el proceso productivo, pero todas ellas limitadas a tareas que requieren habilidades manuales (Cavalcanti, Ramos y Da Silva, 1998; Salamea y Waters, 1995; Vazquez Laba; 2007).

Es importante destacar que la división de tareas por sexo dentro de los procesos productivos en la agricultura no sigue criterios estrictamente técnicos sino que encuentra en estos esquemas una manera de organizar y jerarquizar la fuerza de trabajo sexualmente diferenciada. Es justamente en la jerarquización de las tareas donde se expresa la mayor desigualdad de oportunidades para varones y mujeres. (Lara, 1995)

En la jerarquización de las tareas, la construcción social de las calificaciones juega un rol central. En este sentido, la asignación de puestos de trabajo a las mujeres se establece por la vía de la naturalización de determinadas habilidades y conocimientos adquiridos en el ámbito doméstico y es por ello que las destrezas

necesarias para el desempeño en tareas manuales no son consideradas calificaciones o aprendizajes adquiridos en las trayectorias laborales.

Por su parte es importante destacar, a la luz de lo expuesto, el rol que tiene el proceso de segmentación de la mano de obra por sexo en las estrategias de acumulación de capital por el cual las empresas apelan a determinadas características impuestas a través de la normativa de género para organizar más eficientemente la mano de obra. La normativa de género que asocia a varones y mujeres con determinadas características, en apariencia inmutables, dan marco a la justificación de los procesos de discriminación laboral que padecen las mujeres. Como advierte Blair (1984, citada por Macías, 1997) las experiencias concretas de trabajo femenino muestran, en muchos casos, que el trabajo que realizan las mujeres no se corresponde con los atributos y cualidades asignadas. Ejemplo de esto es la participación de las mujeres en tareas donde se aplica la fuerza física. Estos casos muestran la relatividad de los argumentos basados en las diferencias de género pero también los mecanismos de segregación que se esconden tras ellos. En esta línea, los estudios sobre la participación laboral femenina en la agroindustria encuentran dos formas de segregación de la mano de obra por sexo. En primer lugar, el proceso de segregación horizontal condiciona la presencia de las mujeres en puestos de trabajo fijos y estáticos, que no les permiten movilidad dentro del espacio laboral, a su vez las mujeres pueden estar presentes en una menor cantidad de puestos de trabajo en comparación con los varones. En segundo lugar la segregación vertical implica un proceso por el cual las mujeres se concentran en las ocupaciones más intensivas en mano de obra, en tareas estrictamente manuales y con pocas o nulas oportunidades de desempeñarse en ocupaciones asignadas a los hombres vinculadas al manejo de maquinarias y herramientas, reconocidas como tareas de mayor jerarquía (en algunos casos, la excepción es el acceso de las mujeres a puestos de supervisión) (Macías, 1997).

Los estudios sobre el empleo femenino en la agricultura, en el contexto de la reciente reconversión productiva, verifican la existencia de una organización del trabajo y una distribución de tareas fundamentada en la división sexual del trabajo. La reorientación de los sectores agrícola y agroindustrial hacia producciones no tradicionales o bien la aplicación de nuevos parámetros productivos en las producciones tradicionales demandó una especial atención, por ejemplo, en la etapas

de cosecha, postcosecha y empaque que, desde las empresas, se organizaron en gran medida con mano de obra femenina.

Más allá de verificar si ha aumentado o no la participación de las mujeres en el trabajo asalariado agrícola en los contextos de reconversión productiva, nos interesa destacar las formas y características que adquiere la participación de las mujeres en estos sectores productivos reestructurados que apuntan a los mercados de consumo de alto poder adquisitivo. En este sentido, y como muestran los trabajos citados, no los proceso de reestructuración en la producción de alimentos no han modificado las características de la participación de las mujeres en estos espacios productivos. Más bien lo que sucede es que las empresas han respondido a los requerimientos de modernización y de estrictos cuidados en la calidad de todo el proceso de producción con una organización del proceso de trabajo basada en la división genérica del trabajo y en los roles de género tradicionales socialmente difundidos y reconocidos.

Como resultado, encontramos a las mujeres en los puestos de trabajo vinculados a lograr aquellos parámetros de calidad impuestos donde se requiere el despliegue de habilidades manuales. Estas tareas son las de menor jerarquía y por consiguiente donde se obtienen salarios más bajos. A esto se suma la discontinuidad en el empleo que refleja en extensas jornadas de trabajo pero restringidas a breves períodos de tiempo. En este sentido, Deere y León (1986) señalan que la participación activa como trabajadoras temporarias no les ha permitido a las mujeres adquirir visibilidad social. La participación laboral de las mujeres en estos espacios continúa vinculada al despliegue de habilidades manuales que se suponen como atributos naturales del ser femenino y por ello no se da lugar al reconocimiento de un aprendizaje producto de una trayectoria en los diferentes puestos de trabajo. Además, la participación en el trabajo asalariado es considerada, en estos contextos, secundaria en relación al rol considerado eminentemente femenino, es decir, al desempeño en los ámbitos reproductivos.

Los estudios referidos, señalan que este hecho obtura las posibilidades de las trabajadoras para desempeñarse en puestos de trabajo de mayor continuidad durante el año y las sujeta a los períodos de alta demanda durante los picos del ciclo productivo.

## **Capítulo III**

### **La producción agrícola y agroindustrial en la provincia de Mendoza**

#### **Introducción**

En este capítulo se presentan, en primer lugar, una serie de antecedentes históricos que permiten comprender la configuración de la estructura productiva y las características de los mercados de trabajo en la provincia de Mendoza. Con este objetivo se toman en cuenta diversos estudios que han analizado los antecedentes históricos de la conformación del modelo de acumulación vitivinícola en la provincia así como estudios más recientes que analizan las últimas transformaciones producto de la reestructuración productiva y sus efectos en relación a la demanda de trabajo. En segundo lugar se presentan las características históricas que han conformado el mercado de trabajo agrícola en la provincia.

En tercer lugar, se realiza un análisis de la estructura productiva agrícola y agroindustrial en la actualidad de la provincia de Mendoza en general y del Valle de Uco en particular, enfatizando las particularidades de la zona de estudio y las diferencias entre los tres departamentos que la componen. Para ello, se ha trabajado con fuentes secundarias: Censo Nacional Agropecuario de 2002 (INDEC, 2002), estudios y estimaciones sobre la actividad hortícola del Instituto de Desarrollo Rural (IDR, 2011), el Censo de Frutales de la provincia de Mendoza (IDR, 2010) y el Censo provincial de galpones de empaques frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008). En cuarto y último lugar se exponen las características de la estructura ocupacional en el Valle de Uco a través de datos del Censo de población (INDEC, 2001) y del Censo Nacional Agropecuario (INDEC, 2002).

#### **1. Orígenes y expansión de la vitivinicultura en Mendoza**

El cultivo de la vid ha sido fundamental en el desarrollo agrícola de la provincia de Mendoza desde principios del siglo XX y su presencia y difusión es relevante en los tres oasis agrícolas del territorio provincial<sup>4</sup>. El crecimiento de los oasis basados en el riego

---

<sup>4</sup> El 75% de la superficie de la provincia de Mendoza se inserta en lo que se conoce como diagonal árida Argentina, caracterizada por la escasez de precipitaciones, condiciones que han generado un poblamiento

y la concomitante expansión de la agricultura intensiva y comercial desplazó a la ganadería, actividad predominante hasta ese momento, hacia las zonas más áridas y sin acceso al agua mediante riego. Este proceso de constitución de dos espacios diferenciados en sentido productivo y también social se manifestó durante la acelerada expansión de la frontera agrícola. (Bocco, Martín y Pannunzio, 1999).

La actividad ganadera vacuna fue el fundamento del proceso previo de acumulación de capital que sustentó la expansión de la actividad vitivinícola agroindustrial en la provincia de Mendoza ya que la conformación de una elite agraria provincial forjada alrededor de la ganadería de engorde es un factor de vital importancia para el desarrollo de la actividad vitivinícola posterior.

El modelo productivo basado en la ganadería destinada al mercado chileno y en la producción de cereales dirigida al mercado local aportó, además, al desarrollo del sector comercial y de servicios vinculado a estas actividades. En este sentido, se considera que además de ser una actividad más rentable que la cría permitiendo una mayor acumulación de capital, también ha influido en las características más comerciales y por lo tanto más dinámicas de estos sectores productivos. Este mayor dinamismo atribuido a las elites ganaderas de la provincia, sumado al desarrollo de otras actividades conexas como la producción forrajera y de cereales y harinas así como el control del comercio y del transporte, les permitieron acumular importantes sumas de capitales sobre las que recayó parte del financiamiento de la reconversión hacia la vitivinicultura a partir de 1870 cuando aquella actividad entra en crisis. (Gómez, 2001)

Si bien la vitivinicultura no se convierte en la actividad principal en la provincia sino hasta 1874, la producción de vides y vinos en el actual territorio mendocino es anterior. A fines del siglo XVI las primeras plantas de vid llegan a esta región de la mano de congregaciones religiosas jesuitas que aportaron sus conocimientos sobre el cultivo pero también sobre la organización y el manejo de la producción de vinos.

De esta forma, a fines del siglo XVII comienza a desarrollarse la actividad vinícola y las plantaciones de vid de la región se organizan en verdaderos cultivos. Este proceso se

---

asentado en las zonas de mayor acceso al agua, los Oasis. Los tres Oasis principales de Mendoza son: el Oasis Norte, que es el más extenso y abarca los departamentos Capital, Godoy Cruz, Guaymallén, Junín, Las Heras, La Paz, Lavalle, Luján de Cuyo, Maipú, Rivadavia, San Martín y Santa Rosa; El Oasis Centr, inserto en el Valle de Uco y conformado por los departamentos Tunuyán, San Carlos y Tupungato; y el Oasis Sur, constituido por los departamentos San Rafael, General Alvear y Malargüe.

plasma, a fines del siglo XVIII, en la incipiente industria vitivinícola mendocina. Sin embargo, la deficiencia de los medios disponibles para transportar el vino hacia Buenos Aires y el Litoral, principales centros de consumo, se convirtió en una de las principales limitantes para el desarrollo del comercio de este producto (Gómez, 2001)

A finales de la década de 1860 cuando la economía de la provincia entra en crisis por la desaceleración del comercio de ganado con Chile, la clase dirigente provincial cumple un importante rol al promover, con el apoyo de las elites locales, un rediseño de la estrategia productiva estimulando la implantación del cultivo de vid a través de instrumentos de política fiscal. A su vez, en función de dar solución a la problemática de escasez de mano de obra el poder ejecutivo provincial diseñó políticas dirigidas a fomentar la inmigración europea a la región, especialmente dirigidas a atraer personas que tuvieran conocimientos tanto del cultivo de vid como de la producción de vinos (Cerdá, 2005)

La inmigración europea cumplió un rol central en la consolidación del nuevo modelo agroindustrial concentrado en la producción de vinos en gran escala. En efecto, la participación de los inmigrantes no solamente tuvo consecuencias en la ampliación de la superficie vitícola sino también en la construcción del eje industrial basado en la tonelería y la metalurgia (Richard-Jorba, 2005). Asimismo, el autor señala que los empresarios surgidos en este proceso fueron actores centrales en la consolidación del modelo productivo provincial a través de su intervención en aspectos tales como la innovación tecnológica y el comercio.

Hacia 1885, la llegada del ferrocarril a la provincia conforma otra de las bases sobre las que luego se desarrollará el proceso de modernización de la producción vitivinícola que posicionará a la provincia de Mendoza como la principal productora de vinos del país. El ferrocarril permitió por una parte, acercar los vinos producidos en Mendoza a los grandes centros de consumo en Buenos Aires y Rosario y por otra, la importación de maquinarias y tecnología. Ambos factores fueron clave en la consolidación de la agroindustria vitivinícola provincial (Gómez, 2001).

Hacia el final del siglo XIX múltiples causas influyen en la conformación del modelo productivo provincial. Por un lado, el afianzamiento del estado nacional a partir del cual se organiza el mercado interno y, por el otro, la consolidación de una división del trabajo regional a partir de la cual la provincia se incorpora al modelo agroexportador predominante en el territorio nacional (Cerdá, 2005). Sumado a ello,

el desarrollo del ferrocarril colaboró en la integración económica y espacial del gran parte del territorio nacional y fue determinante en la definición de esquema agroindustrial mendocino. Así, la provincia de Mendoza se especializó en la producción de uvas destinadas a la fabricación de vinos que se vio favorecida por un aumento importante en el consumo de vinos producto de la inmigración española e italiana que se establece en el territorio nacional (Richard-Jorba, 2005).

Se coincide en señalar que la llamada primera modernización de la vitivinicultura mendocina (Richard-Jorba, 2005) estuvo centrada en un esquema productivo que tenía por objetivo producir grandes cantidades de vino orientados al consumo casi exclusivo del mercado interno y cuyo comportamiento es asociado a las recurrentes crisis por las que atravesó la producción vitivinícola a lo largo de su historia. En efecto, se destaca como uno de los problemas centrales la producción en gran escala destinada exclusivamente al mercado interno que crea una fuerte dependencia de las oscilaciones del consumo interno y del precio de la uva y del vino, disparando crisis vinculadas a la sobreproducción. (Mateu, 2007).

La primera modernización vitivinícola se caracteriza por un aumento exponencial de la superficie implantada con vid en el territorio provincial. En el año 1895 había en la provincia 11.753 hectáreas implantadas con vid que se convertirán en 48.500 en el año 1908. Para el año 1937 la superficie cultivada con viñedos alcanza las 78.609 hectáreas. (Gómez, 2001).

El surgimiento y consolidación del modelo agroindustrial se asienta sobre un paradigma productivo interesado por responder al aumento del consumo de vinos, en este sentido el crecimiento del cultivo de vid no sigue una planificación organizada y crece sin distinguir entre la calidad de la uvas implantadas y de los vinos producidos.

Ya desde los primeros años del siglo XX la actividad da muestras de su inestabilidad y la actividad atraviesa una de sus primeras crisis entre los años 1901 y 1903 (Richard- Jorba, 2008).

Mateu (2005) adjudica las causas de estos problemas a diversos factores vinculados a la orientación que fue tomando la actividad. A la ya mencionada dependencia del poder adquisitivo de los sectores populares y medios le suma desequilibrios en la cadena productiva que derivaron en pujas dentro de los sectores de la cadena productiva que

buscaron “trasladar las pérdidas a los eslabones más débiles: viñateros y trabajadores de la cadena” (Mateu, 2005 pp. 1).

Sin embargo, la crisis del sector se manifestó con fuerza para 1930; se trataba de una crisis de sobreproducción enmarcada en un aumento de las hectáreas cultivadas con viñas y de los volúmenes de producción de vinos, junto con un descenso del consumo a lo que se le añadían precios oscilantes tanto de la uva como del vino. (Mateu, 2007).

Uno de los ejes sobre los que se apoyó esta actividad fue la promoción estatal a través de la implementación de una diversidad de políticas que respondieron a momentos de auge y de crisis respectivamente. (Mateu, 2007). Esto se observa en las medidas que el estado provincial tomó hacia fines del siglo XIX promoviendo el crecimiento del viñedo y de la producción de vinos, medidas que van a contrastar con aquellas tomadas a lo largo de la década de 1930 que buscaron regular la actividad. En esta línea puede señalarse la creación, en 1934, de la Junta Reguladora de Vinos; a través de este organismo se implementaron medidas para que la producción de uvas y vinos no continúe superando la demanda de la población. Estas medidas regulatorias van a profundizarse en 1937 con la ley 12.355 que directamente promueve la extirpación de viñas y su reemplazo por otros cultivos. (Gómez, 2001)

### **1.1 La nueva agroindustria vitivinícola en Mendoza**

Como fue señalado, la vitivinicultura atravesó por sucesivas crisis de sobreproducción que se intensificaron en la década del '70 presentando un nuevo escenario marcado por el inicio de un nuevo modelo de organización de la producción en la vitivinicultura mendocina. Este nuevo modelo se caracteriza por la creciente presencia de inversiones extranjeras, la renovación tecnológica del equipamiento industrial de las bodegas y la reformulación de los planteos productivos y comerciales que pasan de un modelo productivista a otro estructurado alrededor del concepto productivo-comercial de “calidad”.

A partir de 1995, Argentina incrementa sus volúmenes de exportación de vinos a la vez que desde la década del '80 disminuye el consumo de vino per cápita de su población. Por otro lado, en la provincia de Mendoza se registra a partir de los '80 una disminución de la superficie implantada con vid y también una reducción del número de

viñedos, según los datos del Instituto Nacional de Vitivinicultura<sup>5</sup> que, a su vez, registra un aumento proporcional de las cepas varietales para la producción de vinos finos. La expansión de los cepajes finos se produce a partir de la reconversión de explotaciones que se dedicaban ya a la producción de uva para vino común y también a través de su implantación en nuevos terrenos, principalmente aquellos localizados en zonas reconocidas por su aptitud agroecológica para la implantación de las variedades demandadas en el mercado internacional.

Ese proceso de reconversión se basa en la elaboración de vinos finos varietales que vertebran la transformación de la vitivinicultura mendocina alrededor de criterios de calidad que incluyen pautas de diferenciación del consumo y de los consumidores de vino (Neiman, 2003). Si bien la producción primaria no es controlada en forma directa por el sector industrial, este ejerce un proceso de control indirecto ya que estipula las cualidades de la materia prima para la compra a terceros y de esta manera ejerce un condicionamiento de la producción primaria que impacta en la organización de la producción y en el proceso de trabajo. El mencionado proceso incluye la modificación, supresión y/o introducción de procedimientos tanto en el sector primario como en la etapa de procesamiento. La tendencia, a partir de estos procesos, señala que la introducción de los nuevos sistemas de producción ha generado una disminución de la demanda de mano de obra y un incremento relativo de la participación de trabajadores especializados no permanentes (Neiman, Bocco y Martín, 2000).

Durante la mayor parte de siglo XX, la vitivinicultura fue una actividad regulada por políticas públicas y cuya comercialización tenía por destino principal de consumo al mercado interno. La confluencia de cambio y transformaciones de orden productivo, institucional y económico impulsaron desde la década de los '60 una importante diversificación de la estructura agraria de la provincia de Mendoza expresada en el crecimiento de la participación, en términos de superficie cultivada, de los frutales y las hortalizas (Bocco, Martín y Pannunzio, 1999). Esta diversidad productiva tiene una particular importancia en la región de estudio ya que los tres grandes segmentos de cultivos representan un tercio de la superficie cultivada total, a diferencia del resto de

---

<sup>5</sup> En 1980 la superficie implantada con vid era de 232.349 hectáreas, mientras que en 1984 es de 217.936 hectáreas. Para el año 1988 la superficie con viña desciende sensiblemente a 185.069 hectáreas. (Fuente: Instituto Nacional de Vitivinicultura)

la provincia donde la vid se destaca en importancia dando cuenta del 56% de la superficie cultivada (Fabio, 2006).

Por otro lado, la actividad vitivinícola ha experimentado un importante proceso de reestructuración producto de su orientación hacia sistemas de producción basados en la 'calidad' que ha generado transformaciones en las diferentes fases de producción con el objetivo de elaborar productos diferenciados para diferentes segmentos de consumo. La reconversión se vincula con el proceso de apertura y desregulación en Argentina en los '90 y con el incremento del comercio mundial. Esto ha llevado a una creciente orientación a mercados externos, al crecimiento de la inversión extranjera (Neiman, 2003) y al cambio de las variedades y formas de manejo del cultivo. Las transformaciones de la producción ocasionan modificaciones cuantitativas y cualitativas en lo que respecta a la demanda de trabajo del sector vitivinícola.

## **2. La conformación del mercado de trabajo "libre" en Mendoza**

Como fue señalado, la economía mendocina basada en el comercio de ganado vacuno aportó al desarrollo del sector comercial y de servicios que serviría de base para el posterior establecimiento del modelo agroindustrial basado en la vitivinicultura.

Richard-Jorba (2001) señala que en la transición de la economía ganadera comercial hacia el modelo agroindustrial vitivinícola persistieron algunas características de la estructura social sobre la que se asentaba el modelo anterior que complejizaron la consolidación de un mercado de trabajo libre. A pesar de esto, destaca que el modelo vitivinícola abrió paso al surgimiento de una clase de pequeños y medianos propietarios vinculada a la inmigración europea que acrecentó los sectores medios locales. Esto se reflejó, por ejemplo, en la nueva conformación de actores sociales que derivó del modelo de desarrollo capitalista en la provincia. La nueva estructura social, conformada por viñateros, productores agroindustriales, industriales bodegueros, bodegueros integrados, comerciantes extrarregionales y contratistas de viña, estaba también vinculada a través de relaciones asimétricas. En este sentido, es posible identificar similitudes con la estructura social del modelo ganadero comercial pero al mismo tiempo destaca como una de las diferencias más importantes con la estructura anterior la impronta de la participación de los inmigrantes europeos.

Los cambios económicos y políticos tuvieron repercusión en la sociedad mendocina que se convertiría en una sociedad más compleja y heterogénea hacia finales del siglo XIX. Estos cambios están vinculados a la influencia que tuvo la inmigración en la estructura demográfica, el desarrollo urbano y la consolidación de estratos medios en conjunto con la aparición de los sectores obreros.

En lo que refiere a la conformación del mercado de trabajo, vinculado a la producción vitivinícola, el autor destaca la influencia que tuvieron las estructuras sociales características del siglo XIX. En este sentido, menciona que hacia la mitad del siglo la clase trabajadora permanecía prácticamente excluida de la sociedad con límites estrictos reflejados, por un lado, en los ingresos percibidos con los que apenas alcanzaban la reproducción y, por otro, por un marco de regulación y control a través del cual se ejercía una fuerte coacción sobre los trabajadores.

Hacia fines del siglo XIX, las elites que controlaban la economía y el estado ejercían un fuerte paternalismo sobre las clases no propietarias. En este contexto, el discurso hegemónico sobre el que se fundamentaba el control social interpretaba al trabajo como una obligación y no como un derecho. Sobre estas interpretaciones se fundamentaba la explotación de aquellos que poseían solo su fuerza de trabajo.

El control de la mano de obra se ejercía a través de un marco jurídico que reglamentaba la duración de los contratos fundamentados en una supuesta falta de “apego al trabajo” por parte de los trabajadores. De esta forma, el estado, a través de la policía, controlaba el mercado de trabajo restringiendo la movilidad geográfica de los trabajadores. El instrumento de control utilizado era la llamada “papeleta de conchabo” ya que sin este documento los trabajadores no podían ser contratados; además, el hecho de no portarlo implicaba la posibilidad de ser detenido bajo la acusación de vagancia y forzado a trabajar durante un período de tiempo para el estado.

Por otra parte, constituye un dato interesante el discurso con el que las clases propietarias se referían a las/os trabajadoras/es. En este sentido, el autor cita una solicitada publicada en enero de 1864 donde se conmina a las autoridades locales a ejercer las disposiciones de control sobre los trabajadores: “[...] se encontrarán ranchos de la clase pobre, llenos de muchachos de ambos sexos poco menos que desnudos, sin ninguna ocupación y aprendiendo toda clase vicios. ¿No sería mejor que se obligase a esos padres idiotas a que colocasen a sus hijos en casas respetables donde serían útiles, al mismo tiempo que se moralizarían?” (Richard-Jorba, 2001: 5)

De esta forma se expresaba que la supuesta inmoralidad de las clases trabajadoras era la causante de la falta de mano de obra. Aunque escrito hace casi 150 años, este imaginario sobre las causas de la falta de mano de obra prevalece en la zona aunque sostenido en fundamentos más acordes con la época que aún continúan poniendo en cuestión la moral de las/os trabajadoras/es<sup>6</sup>.

Aunque los mecanismos coercitivos buscaban limitar la movilidad de los trabajadores durante segunda mitad del XIX no evitaron el desarrollo de un mercado de trabajo libre y unificado. En este sentido, se destaca la importancia que tuvo la participación de la mano de obra de origen europeo no solamente por el aumento de la oferta de mano de obra sino por las resistencias que esta presentaba a los mecanismos de coacción. (Richard-Jorba, 2001).

La escasez de mano de obra se convirtió en un problema para el desarrollo del cultivo de la vid en la provincia; por ello los empresarios vinculados al sector, que a su vez tenían fuertes vínculos con los funcionarios gubernamentales, solicitaron a estos el desarrollo de campañas que promovieran la inmigración. Factores como las políticas de promoción fiscal, el desarrollo del ferrocarril y el impulso de la inmigración convirtieron a la región en una zona altamente atractiva para el establecimiento de la población extranjera. (Cerdá, 2006).

Cerdá (2008) señala que a comienzos del siglo XX, aunque en pleno proceso de modernización de la actividad, el trabajo en el sector agrícola se caracterizaba por la precariedad y la informalidad con cierto predominio del trabajo familiar. En este sentido, apunta que en aquellos sectores de mayor precariedad, el trabajo de las mujeres y de los menores quedaba “subordinado a la profesión del hombre o jefe de familia” (Cerdá, 2008: 72). De esta manera concluye que los en los primeros censos de población consideraban al jefe de familia como “único capaz de ser agricultor o comerciante”. Al caracterizar la mano de obra que participó en la primera modernización de la actividad, señala que las/os trabajadoras/es poseían escasa calificación y una alta precariedad e inestabilidad laboral. Asimismo sostiene que estas condiciones no han sido privativas de los trabajadores agrícolas sino que se extendían a los asalariados urbanos y a los contratistas de viñas.

---

<sup>6</sup> Ejemplo de esto es la relación causal que establecen los agentes vinculados a la producción entre la distribución de planes de asistencia social y la falta de mano de obra estacional.

### **3. La estructura productiva agrícola y agroindustrial en la actualidad**

El Valle de Uco es uno de los tres oasis de producción agrícola de la provincia de Mendoza. Situado hacia el centro oeste de esta provincia, se halla conformado por los departamentos de San Carlos, Tunuyan y Tupungato. En el área reducida del oasis, ubicado al pie de la cordillera de Los Andes y regado por ríos y arroyos que de allí descienden, ha crecido una agricultura de tipo intensiva y de orientación comercial, basada en el aprovechamiento de los recursos hídricos mediante el riego artificial. Los principales cultivos desarrollados en esta área son los viñedos, frutales, y hortalizas.

Contiene dos ambientes naturales: llanura y montaña. En la zona de llanura se ha expandido la agricultura basada en sistemas de riego que permiten el aprovechamiento de los recursos hídricos superficiales y subterráneos provenientes de la cordillera de los Andes. El riego hace posible la agricultura debido a las escasas precipitaciones pluviales. Las lluvias se concentran en la primavera y el verano y es frecuente que sean torrenciales y acompañadas de granizo, constituyendo esto último un factor de riesgo para los cultivos al igual que las heladas (Bocco, Martín y Pannunzio, 1999).

Las condiciones climáticas han sido uno de los factores que ha convertido a la zona en uno de los espacios preferidos para los nuevos emprendimientos vitícolas. Esta zona exhibe una notable expansión de la superficie ocupada con el cultivo de vid pasando entre 1991 y 2003 de 7.779 hectáreas a 15.250, lo que expresa un crecimiento singular en relación a las otras zonas productoras de vid.

Históricamente, la vid ha sido el principal cultivo del Valle de Uco, al igual que en el resto de la provincia de Mendoza. Desde principios del siglo XX hasta mediados de los setenta se ha incrementado la superficie cultivada mostrando una tendencia a la especialización vitícola a la vez que una importante diversificación. Por eso, el Valle de Uco constituye un territorio donde ha sido importante la reconversión de la vitivinicultura orientada hacia la exportación aunque son relevantes también la actividad frutícola y la horticultura.

En lo que refiere a la estructura agraria, la provincia de Mendoza cuenta con un total de 28.329 explotaciones con límites definidos de las cuales el 61% cuenta con una superficie inferior a diez hectáreas y el 28,2% ocupan entre 10,1 y 50 hectáreas (Cuadro 1).

**Cuadro 1: Cantidad de EAPs y Superficie por escala de extensión (Mendoza y departamentos del Valle de Uco)**

		<b>Total</b>	<b>%</b>	<b>Hasta</b>	<b>%</b>	<b>10,1-50</b>	<b>%</b>	<b>50,1-</b>	<b>%</b>	<b>100,1-</b>	<b>%</b>	<b>más de</b>	<b>%</b>
<b>Mendoza</b>	<b>EAPs</b>	28.329	<b>100,</b>	17.278	<b>61,</b>	7.980	<b>28,</b>	1.183	<b>4,2</b>	922,0	<b>3,3</b>	966,0	<b>3,4</b>
		6.422.130,3	<b>100,</b>	73.260,	<b>1,1</b>	178.374,	<b>2,8</b>	85.032,	<b>1,3</b>	183.606,	<b>2,9</b>	5.901.856,	<b>91,9</b>
<b>Valle de Uco</b>	<b>EAPs</b>	3.086	<b>100,</b>	1.502,0	<b>48,</b>	1.077,0	<b>34,</b>	225,0	<b>7,3</b>	193,0	<b>6,3</b>	89,0	<b>2,9</b>
	<b>Sup</b>	1.061.910,4	<b>100,</b>	7.164,8	<b>0,7</b>	26.043,2	<b>2,5</b>	16.295,	<b>1,5</b>	37.260,5	<b>3,5</b>	975.146,5	<b>91,8</b>
<b>San Carlos</b>	<b>EAPs</b>	1.484	<b>100,</b>	841	<b>56,</b>	450	<b>30,</b>	71	<b>4,8</b>	62	<b>4,2</b>	60	<b>4,0</b>
	<b>Sup</b>	651.960,7	<b>100,</b>	3878,5	<b>0,6</b>	10575,8	<b>1,6</b>	5.025,4	<b>0,8</b>	13160,2	<b>2,0</b>	619320,8	<b>95,0</b>
<b>Tunuyán</b>	<b>EAPs</b>	774	<b>100,</b>	322	<b>41,</b>	299	<b>38,</b>	73	<b>9,4</b>	66	<b>8,5</b>	14	<b>1,8</b>
	<b>Sup</b>	223.092,3	<b>100,</b>	1.563	<b>0,7</b>	7.408	<b>3,3</b>	5.439,2	<b>2,4</b>	11833,3	<b>5,3</b>	196848,7	<b>88,2</b>
<b>Tupungato</b>	<b>EAPs</b>	828	<b>100,</b>	339,0	<b>40,</b>	328,0	<b>39,</b>	81	<b>9,8</b>	65	<b>7,9</b>	15	<b>1,8</b>
	<b>Sup</b>	186.857,4	<b>100,</b>	1.723	<b>0,9</b>	8.059	<b>4,3</b>	5.830,6	<b>3,1</b>	12.267	<b>6,6</b>	158977	<b>85,1</b>

**Fuente:** INDEC, Censo Nacional Agropecuario 2002.

Como ya ha sido señalado, el Valle de Uco está compuesto por los departamentos de San Carlos, Tunuyán y Tupungato. San Carlos es el departamento con mayor superficie y cantidad de explotaciones (1484). Del total de unidades de este departamento, el 57% tiene menos de diez hectáreas en tanto un 30% posee entre 10 y 50 hectáreas. Su estructura agraria es muy similar a los valores provinciales en términos proporcionales. En el caso de Tunuyán y Tupungato observamos una menor proporción de explotaciones con menos de diez hectáreas, en ambos casos cercana al 41% y una mayor proporción de explotaciones que trabajan entre 10 y 50 hectáreas que ambos departamentos se aproxima al 40%. También los estratos de superficie de 50 a 100 hectáreas y de 100 a 500 hectáreas son más significativos en términos proporcionales si se los compara con el valor provincial y del departamento de San Carlos.

En cuanto a las actividades productivas, la provincia de Mendoza presenta 271.728,8 hectáreas implantadas con cultivos sobre un total de casi seis millones y medio de hectáreas. La mayor parte de la superficie implantada se dedica a cultivos agrícolas intensivos bajo riego (Cuadro 2).

En lo que respecta al conjunto de la provincia, el 49% de la superficie implantada se halla ocupado con el cultivo de vid, le sigue un 19% con frutales de pepita y carozo (manzana, pera, durazno, cereza, ciruela y damasco) y, finalmente, un 12% dedicado al cultivo de hortalizas. Alrededor de un 7% de la superficie implantada se destina a forrajeras perennes y anuales y un 4% con bosques y montes.

**Cuadro 2: Superficie implantada total y superficie implantada por especie  
(Mendoza y departamentos del Valle de Uco)**

	Total		Vid		Hortalizas		Frutales de pepita y carozo		Otros	
<b>Mendoza</b>	<b>271.728,8</b>	<b>100</b>	133.889,9	<b>49,3</b>	32.083,3	<b>11,8</b>	52.252,9	<b>19,2</b>	53502,7	<b>19,7</b>
<b>Valle de Uco</b>	<b>49.083,6</b>	<b>100</b>	14.228,8	<b>29,0</b>	10.158,8	<b>20,7</b>	13.043,3	<b>26,6</b>	11652,7	<b>23,7</b>
<b>San Carlos</b>	<b>17.192,4</b>	<b>100</b>	4.443,9	<b>25,8</b>	4.379,4	<b>25,5</b>	3.037,1	<b>17,7</b>	5332,0	<b>31,0</b>
<b>Tunuyán</b>	<b>15.137,6</b>	<b>100</b>	3.844,5	<b>25,4</b>	1.012,5	<b>6,7</b>	6.556,1	<b>43,3</b>	3724,5	<b>24,6</b>
<b>Tupungato</b>	<b>16.753,6</b>	<b>100</b>	5.940,4	<b>35,5</b>	4.766,9	<b>28,5</b>	3.450,1	<b>20,6</b>	2596,2	<b>15,5</b>

**Fuente:** INDEC, Censo Nacional Agropecuario 2002.

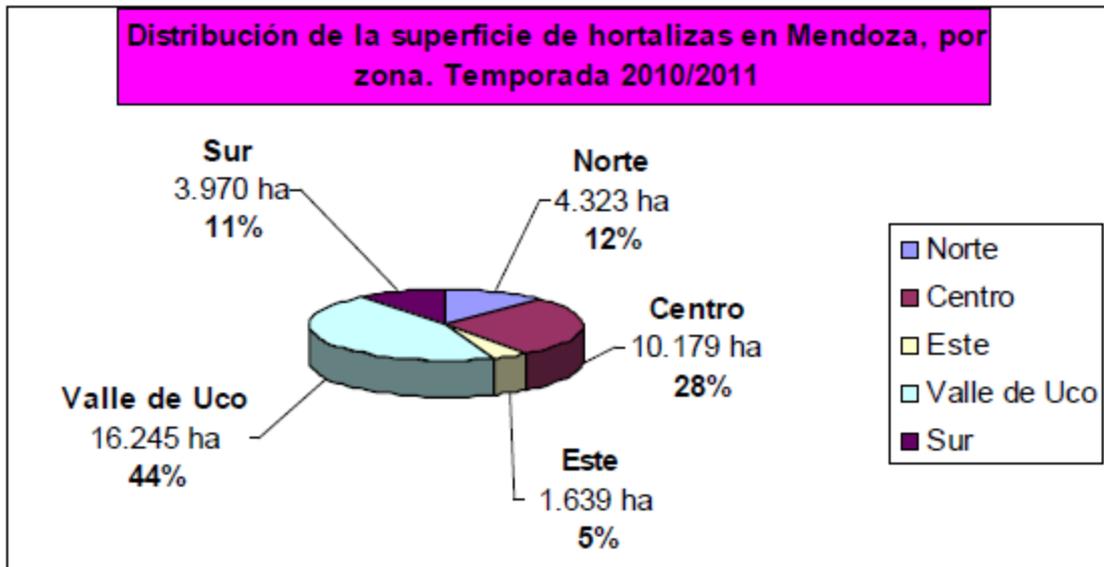
La ocupación de la superficie implantada exhibe comportamientos diferentes en cada uno de los departamentos del Valle de Uco si se los compara con los totales y como proporción del conjunto de la provincia. En el departamento de San Carlos, la vid y las hortalizas comparten una proporción similar de la superficie cultivada (25% para cada una). En el departamento de Tunuyán se destaca la importancia de los frutales de pepita y carozo en la ocupación de la superficie alcanzando el 43% aunque en este departamento se mantiene en un 25% la superficie ocupada con vid mientras que disminuye a menos de un 7% la superficie destinada a hortalizas. Por último, Tupungato es el departamento donde mayor proporción de superficie ocupada alcanza la vid (35%) aunque se mantiene la importancia tanto de las hortalizas como de los frutales de pepita y carozo.

### **3.1. La producción hortícola**

En cuanto a la producción hortícola en la provincia de Mendoza, en términos proporcionales, el Valle de Uco es la región con mayor superficie destinada a la

actividad hortícola ya que la superficie destinada a horticultura en la región alcanza el 44% (Gráfico 1).

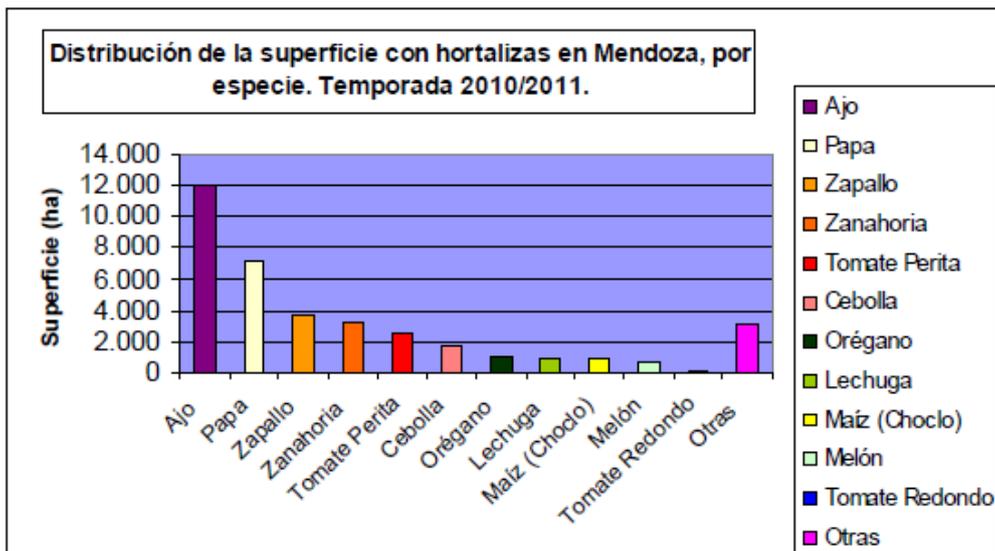
**Gráfico 1**



Fuente: Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. IDR

Los cultivos más importantes en términos de ocupación de superficie en la provincia son el ajo, la papa, el zapallo, la zanahoria y el tomate perita (Gráfico 2).

**Gráfico 2**



Fuente: Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. IDR

En el caso del Valle de Uco, sobre un total de 16.245 hectáreas destinadas a horticultura, se destaca la superficie ocupada con papa (4.804 hectáreas), la ocupada con ajo colorado (2.785 Has.) al igual que la destinada a ajo morado (2.555 Has.) y la destinada a zanahoria (Cuadro 3).

La superficie destinada a horticultura es más significativa en los departamentos de Tupungato (7.427 Has.) y en San Carlos (7.284 Has.) mientras que es significativamente menor en Tunuyán (1.533 Has.). En Tupungato hay un marcado predominio de la papa, el ajo morado y la zanahoria mientras que en San Carlos los cultivos más importantes en términos de superficie son el ajo colorado, orégano y la papa.

**Cuadro 3: Superficie estimada con hortalizas en Mendoza para la temporada 2010/2011**

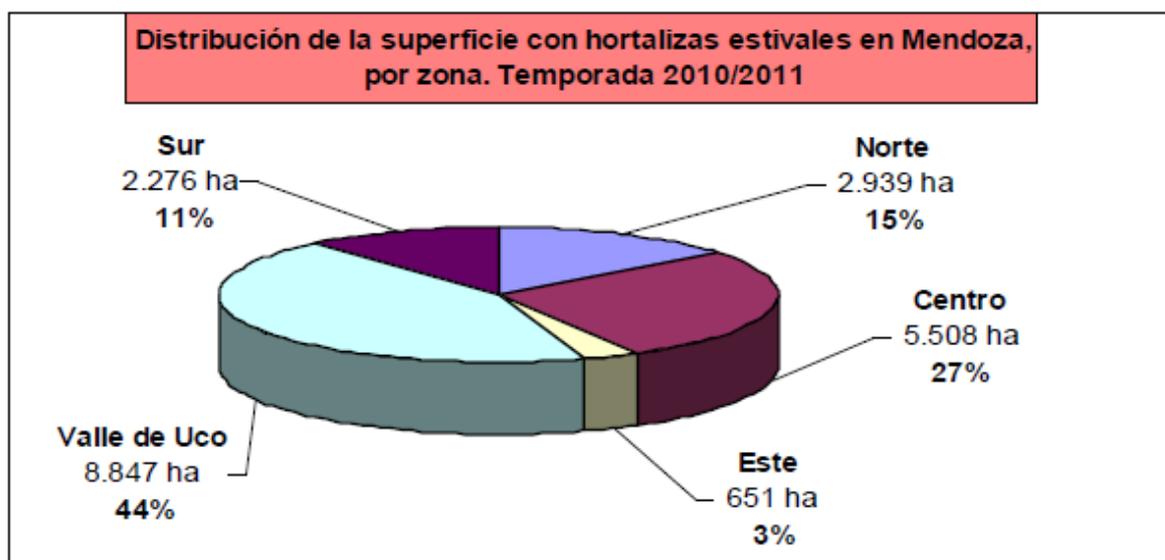
Zona	Departamento	Ajo blanco	Ajo colorado	Ajo morado	Tomate Industria	Papa	Zanahoria	Zapallo Calabaza y Corazon	Zapallo Inglés o Cabuto	Zapallo del Ajo o Plomo	Cebolla	Orégano	Lechuga	Otras	Total
Norte	Lavalle	400,30	30,60	523,18	185,19	10,56	201,06	1.361,17	41,32	0,00	332,83	0,00	25,43	855,22	3.966,87
	Las Heras	39,39	0,00	3,19	6,96	164,80	102,77	0,00	0,00	0,00	17,73	0,00	8,14	13,46	356,43
	<b>Total Zona Norte</b>	<b>439,69</b>	<b>30,60</b>	<b>526,36</b>	<b>192,16</b>	<b>175,36</b>	<b>303,83</b>	<b>1.361,17</b>	<b>41,32</b>	<b>0,00</b>	<b>350,56</b>	<b>0,00</b>	<b>33,57</b>	<b>868,68</b>	<b>4.323,30</b>
Centro	Maipú	1.053,25	6,00	1.047,74	690,79	310,82	309,71	702,67	99,61	66,06	707,41	0,00	667,33	1.141,71	6.803,10
	Guaymallén	5,06	0,00	69,28	119,15	82,57	54,73	110,68	48,95	9,67	75,23	0,00	158,66	701,26	1.435,23
	Luján	96,02	92,48	301,93	569,07	203,83	278,00	129,69	34,24	1,00	143,50	15,96	8,51	66,91	1.941,12
<b>Total Zona Centro</b>	<b>1.154,32</b>	<b>98,48</b>	<b>1.418,95</b>	<b>1.379,00</b>	<b>597,22</b>	<b>642,44</b>	<b>943,05</b>	<b>182,79</b>	<b>76,72</b>	<b>926,14</b>	<b>15,96</b>	<b>834,50</b>	<b>1.909,88</b>	<b>10.179,45</b>	
Este	San Martín	20,25	0,00	385,08	184,93	13,58	174,20	221,30	0,00	0,00	142,47	0,00	17,64	106,74	1.266,19
	Junín	28,60	22,14	76,13	38,38	7,08	34,61	13,78	0,00	0,00	5,36	0,00	7,50	81,42	314,99
	Rivadavia	0,00	0,00	42,33	5,25	0,00	3,67	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,65	54,65
	Santa Rosa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
	La Paz	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	3,00
<b>Total Zona Este</b>	<b>48,85</b>	<b>22,14</b>	<b>503,55</b>	<b>230,05</b>	<b>20,66</b>	<b>212,47</b>	<b>235,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>149,32</b>	<b>0,00</b>	<b>25,14</b>	<b>190,81</b>	<b>1.638,83</b>	
Valle de Uco	San Carlos	364,54	1.741,28	763,20	402,67	1.258,50	455,31	604,52	79,05	0,00	7,90	1.055,09	0,00	552,14	7.284,20
	Tupungato	60,67	615,12	1.402,38	31,91	3.520,81	1.247,06	90,13	0,00	0,00	7,92	0,00	0,00	451,80	7.427,79
	Tunuyán	128,27	428,60	390,23	101,00	25,00	235,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	225,00	1.533,10
<b>Total Valle de Uco</b>	<b>553,48</b>	<b>2.785,00</b>	<b>2.555,81</b>	<b>535,57</b>	<b>4.804,31</b>	<b>1.937,37</b>	<b>694,65</b>	<b>79,05</b>	<b>0,00</b>	<b>15,82</b>	<b>1.055,09</b>	<b>0,00</b>	<b>1.228,94</b>	<b>16.245,09</b>	
Sur	San Rafael	712,33	172,03	20,00	70,68	307,54	42,74	47,03	1,61	4,18	176,88	41,00	55,06	411,61	2.062,59
	Gral. Alvear	25,00	25,50	0,75	38,88	3,13	0,00	10,42	2,40	0,00	14,04	0,00	8,34	52,26	180,71
	Malargüe	0,00	458,00	0,00	0,00	1.216,65	0,00	0,00	0,00	0,00	28,00	0,00	19,00	5,25	1.726,90
<b>Total Zona Sur</b>	<b>737,33</b>	<b>655,53</b>	<b>20,75</b>	<b>109,56</b>	<b>1.527,32</b>	<b>42,74</b>	<b>57,45</b>	<b>4,01</b>	<b>4,18</b>	<b>218,92</b>	<b>41,00</b>	<b>82,40</b>	<b>469,11</b>	<b>3.970,30</b>	
<b>Total Provincial</b>	<b>2.933,67</b>	<b>3.591,75</b>	<b>5.025,42</b>	<b>2.446,34</b>	<b>7.124,86</b>	<b>3.138,85</b>	<b>3.292,15</b>	<b>307,17</b>	<b>80,91</b>	<b>1.660,76</b>	<b>1.112,05</b>	<b>975,61</b>	<b>4.667,43</b>	<b>36.356,97</b>	
<b>Total Ajo</b>		<b>11.550,84</b>						<b>3.680,23</b>							

Otros incluye: Acelga, Achicoria, Alcaucil, Apio, Berenjena, Berro, Brócoli, Cebolla de Verdeo, Coliflor, Chaucha, Endibia, Escarola, Espinaca, Frutilla, Habas, Hinojo, Perejil, Pimiento, Poroto, Puerro, Remolacha, Repollo, Repolito de Bruselas, Zapallito del Tronco e Italiano y Tomate redondo.

Fuente: Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. IDR

En relación a las hortalizas de verano (papa, zapallo, tomate perita, zanahoria, orégano y choclo), el Valle de Uco ostenta el 44% de la superficie provincial ocupada con dichas hortalizas (Gráfico 3). Los departamentos de San Carlos y Tupungato detentan el 21% y 20% respectivamente de la superficie destinada a estos cultivos (Cuadro 4).

Gráfico 3



Fuente: Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. IDR

El Valle de Uco se destaca fundamentalmente en la superficie ocupada con papa, que alcanza al 68% de la superficie provincial, orégano, zanahoria, zapallo calabaza y coreano y tomate para industria. El Valle de Uco es una de las dos principales zonas productoras de papa, destacándose la superficie en términos de superficie ocupada con ese cultivo en la provincia el departamento de Tupungato (49%) y el de San Carlos (19%) (Cuadro 4).

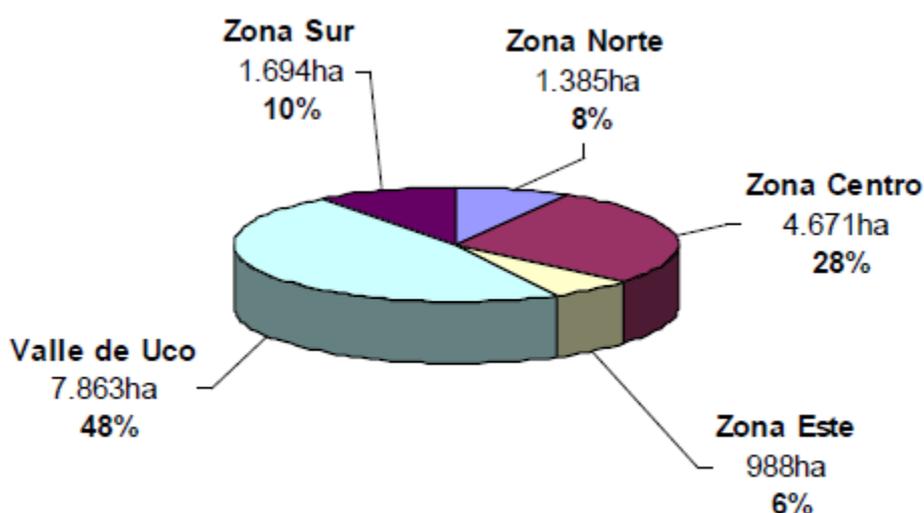
Cuadro 4: Superficie estimada con hortalizas de verano para la temporada 2010-2011

Zona	Departamento	Papa	Tomate Industria	Zapallo Calabaza y Coreano	Zapallo Inglés o Cabuto	Zapallo del Año o Plomo	Zanahoria	Choclo	Orégano	Cebolla Valenciana	Melón	Lechuga	Tomate Redondo	Otras	Total
Norte	Lavalle	10,56	185,19	1.361,17	41,32	0,00	88,89	9,65	0,00	143,22	547,05	19,30	17,33	222,04	2.645,72
	Las Heras	164,80	6,96	0,00	0,00	0,00	100,32	0,00	0,00	9,64	0,00	6,43	0,00	4,82	292,98
<b>Total Zona Norte</b>		<b>175,36</b>	<b>192,16</b>	<b>1.361,17</b>	<b>41,32</b>	<b>0,00</b>	<b>189,21</b>	<b>9,65</b>	<b>0,00</b>	<b>152,86</b>	<b>547,05</b>	<b>25,73</b>	<b>17,33</b>	<b>226,86</b>	<b>2.938,69</b>
Centro	Maipú	202,82	690,79	702,67	99,61	66,06	79,54	288,50	0,00	157,79	6,88	512,39	52,39	500,25	3.359,68
	Guaymallén	33,89	119,15	110,68	48,95	9,67	7,73	121,88	0,00	29,02	0,00	104,14	70,21	223,77	879,09
	Luján	198,16	569,07	129,69	34,24	1,00	190,30	0,00	15,96	63,66	0,00	4,00	0,00	63,30	1.269,38
<b>Total Zona Centro</b>		<b>434,86</b>	<b>1.379,00</b>	<b>943,05</b>	<b>182,79</b>	<b>76,72</b>	<b>277,58</b>	<b>410,39</b>	<b>15,96</b>	<b>250,47</b>	<b>6,88</b>	<b>620,52</b>	<b>122,60</b>	<b>787,32</b>	<b>5.508,15</b>
Este	San Martín	7,08	184,93	221,30	0,00	0,00	19,24	12,08	0,00	31,57	0,00	5,56	0,00	40,67	522,42
	Junín	7,08	38,38	13,78	0,00	0,00	0,00	31,78	0,00	0,00	0,00	0,00	2,83	23,08	116,93
	Rivadavia	0,00	5,25	0,75	0,00	0,00	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	8,25
	Santa Rosa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
La Paz		0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	0,00	0,00	0,00	3,00
		<b>14,16</b>	<b>230,05</b>	<b>235,83</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>19,24</b>	<b>44,60</b>	<b>0,00</b>	<b>33,07</b>	<b>0,00</b>	<b>5,56</b>	<b>2,83</b>	<b>65,25</b>	<b>650,60</b>
Valle de Uco	San Carlos	1.258,50	402,67	604,52	79,05	0,00	361,10	208,57	1.055,09	7,90	0,00	0,00	0,00	339,29	4.316,68
	Tupungato	3.221,71	31,91	90,13	0,00	0,00	263,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	432,36	4.039,24
	Tunuyán	20,00	101,00	0,00	0,00	0,00	165,00	120,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	85,00	491,00
<b>Total Valle de Uco</b>		<b>4.500,21</b>	<b>535,57</b>	<b>694,65</b>	<b>79,05</b>	<b>0,00</b>	<b>789,24</b>	<b>328,57</b>	<b>1.055,09</b>	<b>7,90</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>856,64</b>	<b>8.846,92</b>
Sur	San Rafael	301,77	70,68	47,03	1,61	4,18	30,57	77,92	41,00	67,71	36,17	48,92	0,00	236,67	964,24
	Gral. Alvear	3,13	38,88	10,42	2,40	0,00	0,00	25,22	0,00	1,04	5,73	8,34	0,00	17,30	112,46
	Malargüe*	1.199,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1.199,65
<b>Total Zona Sur</b>		<b>1.504,54</b>	<b>109,56</b>	<b>57,45</b>	<b>4,01</b>	<b>4,18</b>	<b>30,57</b>	<b>103,14</b>	<b>41,00</b>	<b>68,76</b>	<b>41,91</b>	<b>57,26</b>	<b>0,00</b>	<b>253,97</b>	<b>2.276,35</b>
<b>Total Provincial</b>		<b>6.629,14</b>	<b>2.446,34</b>	<b>3.292,15</b>	<b>307,17</b>	<b>80,91</b>	<b>1.305,83</b>	<b>896,36</b>	<b>1.112,05</b>	<b>513,07</b>	<b>595,83</b>	<b>709,07</b>	<b>142,76</b>	<b>2.190,05</b>	<b>20.220,72</b>

Fuente: Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. IDR

En cuanto a la distribución de las hortalizas de invierno (ajo morado, ajo colorado, ajo blanco, zanahoria, cebolla, papa y lechuga entre las más importantes), el Valle de Uco sostiene su importancia en términos de superficie destinada a estos cultivos alcanzando el 48% de la superficie provincial (Gráfico 4).

**Gráfico 4: Distribución de hortalizas de invierno en Mendoza, 2010-2011**



Fuente: Estadísticas hortícolas provinciales. Superficie con hortalizas invernales 2010-2011. IDR

El Valle de Uco se destaca detentando el 50% de la superficie con ajo morado, el 77% de ajo colorado y el 62% de la zanahoria de la provincia. En cuanto a los departamentos, el que mayor superficie destina a hortalizas de invierno es Tupungato (3.384 Has.) seguido de cerca de San Carlos (2.967 Has.). En Tupungato predomina la superficie destinada a ajo morado y zanahoria mientras que en San Carlos predomina el ajo colorado y el ajo morado (Cuadro 5).

**Cuadro 5: Superficie con hortalizas de invierno en Mendoza. Temporada 2010-2011**

Zona	Departamento	Ajo blanco	Ajo colorado	Ajo morado	Zanahoria	Papa	Cebolla	Brócoli	Lechuga	Acelga	Repollo	Otras	Total
Norte	Lavalle	400,30	30,60	523,18	112,17	0,00	189,61	0,00	6,13	1,53	20,40	37,22	1.321,15
	Las Heras	39,39	0,00	3,19	2,45	0,00	8,09	1,49	1,71	1,47	0,49	5,19	63,46
<b>Total Zona Norte</b>		<b>439,69</b>	<b>30,60</b>	<b>526,36</b>	<b>114,62</b>	<b>0,00</b>	<b>197,70</b>	<b>1,49</b>	<b>7,84</b>	<b>3,00</b>	<b>20,89</b>	<b>42,41</b>	<b>1.384,60</b>
Centro	Maipú	1.053,25	6,00	1.047,74	230,17	108,00	549,62	92,34	154,94	95,50	48,73	57,12	3.443,42
	Guaymallén	5,06	0,00	69,28	47,00	48,68	46,21	82,78	54,53	19,21	27,24	156,16	556,15
<b>Total Zona Centro</b>		<b>1.154,32</b>	<b>98,48</b>	<b>1.418,95</b>	<b>364,86</b>	<b>162,35</b>	<b>675,67</b>	<b>175,12</b>	<b>213,98</b>	<b>114,71</b>	<b>75,98</b>	<b>216,89</b>	<b>4.671,31</b>
Este	San Martín	20,25	0,00	385,08	154,96	6,50	110,90	0,00	12,08	0,00	1,08	52,92	743,77
	Junín	28,80	22,14	76,13	34,61	0,00	5,36	3,21	7,50	2,17	3,25	15,10	198,06
	Rivadavia	0,00	0,00	42,33	3,67	0,00	0,00	0,20	0,00	0,00	0,00	0,20	46,40
	Santa Rosa	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Total Zona Este</b>		<b>48,85</b>	<b>22,14</b>	<b>503,55</b>	<b>193,23</b>	<b>6,50</b>	<b>116,25</b>	<b>3,41</b>	<b>19,58</b>	<b>2,17</b>	<b>4,33</b>	<b>68,21</b>	<b>988,23</b>
Valle de Uco	San Carlos	384,54	1.741,28	763,20	94,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,28	2.967,52
	Tupungato	188,75	615,12	1.402,38	983,92	187,40	7,92	0,00	0,00	0,00	0,00	19,45	3.384,93
<b>Total Valle de Uco</b>		<b>661,56</b>	<b>2.785,00</b>	<b>2.555,81</b>	<b>1.148,13</b>	<b>192,40</b>	<b>7,92</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>0,00</b>	<b>43,73</b>	<b>7.394,55</b>
Sur	San Rafael	712,33	172,03	20,00	12,17	5,77	109,16	3,43	6,14	16,85	5,77	34,79	1.098,44
	Gral. Alvear	25,00	25,50	0,75	0,00	0,00	13,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00	68,25
	Malargüe (*)	0,00	458,00	0,00	0,00	17,00	28,00	0,00	19,00	0,00	1,50	3,75	527,25
<b>Total Zona Sur</b>		<b>737,33</b>	<b>655,53</b>	<b>20,75</b>	<b>12,17</b>	<b>22,77</b>	<b>150,16</b>	<b>3,43</b>	<b>25,14</b>	<b>16,85</b>	<b>7,27</b>	<b>42,54</b>	<b>1.693,94</b>
<b>Total Provincial</b>		<b>3.041,75</b>	<b>3.591,75</b>	<b>5.023,42</b>	<b>1.833,01</b>	<b>384,03</b>	<b>1.147,70</b>	<b>183,46</b>	<b>266,55</b>	<b>136,73</b>	<b>108,47</b>	<b>413,77</b>	<b>16.132,64</b>
<b>Total ajo</b>		<b>11.658,92</b>											

Fuente: Estadísticas hortícolas provinciales. Superficie con hortalizas invernales 2010-2011. IDR

El informe del IDR destaca que al comparar la superficie sembrada en la temporada 2011 con la temporada anterior es posible observar un incremento de la superficie destinada a hortalizas de invierno del 60% en San Carlos, del 41% en Tupungato y del 178% en Tunuyán. Destaca asimismo que la superficie con ajo se ha incrementado en el Valle de Uco entre las temporadas 2010 y 2011 un 93%.

### 3.2. La producción frutícola

El Censo de Frutales de la provincia de Mendoza (IDR, 2010) registraba para el año 2010 una superficie cultivada 281.306,7 hectáreas (Cuadro 6), unas diez mil más que las registrada por el CNA 2002.

**Cuadro 6: Superficie implantada con frutales, vid, hortalizas y otros cultivos, en hectáreas, por departamento de la provincia de Mendoza**

Departamento	Superficie total (ha)	Superficie con frutales (ha)	Superficie con vid (ha)	Superficie con hortalizas (ha)	Otros cultivos (ha)	Superficie apta inculca (ha)	Superficie no apta inculca (ha)
Guaymallén	1.655,3	843,9	192,4	154,2	21,0	361,0	82,9
Las Heras	2.656,2	1.209,2	235,9	54,5	63,2	884,1	209,3
Lavalle	11.049,7	3.834,4	2.143,3	376,7	193,0	4.057,0	445,3
Luján de Cuyo	3.627,6	933,3	1.545,6	131,5	140,4	868,0	8,8
Maipú	14.552,7	6.008,1	3.651,6	1.802,3	213,5	1.857,5	1.019,8
Junín	9.052,9	2.231,1	4.876,3	157,8	132,4	1.306,2	349,2
La Paz	974,2	191,4	116,6	1,5	89,0	513,2	62,5
Rivadavia	13.997,1	4.031,1	5.464,2	169,3	260,2	3.754,6	317,7
San Martín	23.786,3	5.622,6	8.496,3	650,7	365,5	7.791,9	859,3
Santa Rosa	8.729,2	1.670,8	3.053,6	12,5	321,4	3.188,3	482,6
San Carlos	6.391,0	2.719,8	664,7	982,5	298,7	1.046,2	679,1
Tunuyán	20.363,7	8.849,0	2.823,6	1.061,6	855,0	6.391,4	383,1
Tupungato	79.590,7	4.153,7	1.616,6	866,0	448,1	6.984,4	65.521,9
General Alvear	17.201,4	7.232,9	3.296,8	168,4	1.036,6	5.008,9	457,9
San Rafael	67.678,7	26.037,0	8.911,0	277,2	3.875,6	21.411,0	7.167,0
<b>Mendoza</b>	<b>281.306,7</b>	<b>75.568,2</b>	<b>47.088,3</b>	<b>6.866,6</b>	<b>8.313,6</b>	<b>65.423,7</b>	<b>78.046,3</b>

Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

El cultivo más importante en términos de superficie ocupada eran los frutales, que ocupaban 75.568 hectáreas, un 27% de la superficie, seguido por la vid, con 47.088 hectáreas (el 17%) y por último las hortalizas, que se extendían sobre 6.866 hectáreas (2,4%). En los departamentos del Valle de Uco (San Carlos, Tunuyán y Tupungato) se observa, como ya hemos destacado, la importancia de la superficie con frutales en los departamentos de Tunuyán y Tupungato, de la vid en Tunuyán y de las hortalizas en los tres. De hecho, Tunuyán es el departamento con mayor superficie de frutales en la provincia y los tres departamentos son el segundo, tercero y cuarto en orden de importancia según superficie cultivada en la provincia (Cuadro 6).

En cuanto al número de establecimientos productivos, se cuentan, en total en la provincia 11.533 fincas. En Tunuyán se registran 639, 336 en San Carlos y 307 en Tupungato (Cuadro 7).

**Cuadro 7: Distribución de establecimientos y superficie total en hectáreas por departamento en la provincia de Mendoza**

<b>Departamento</b>	<b>Número de Propiedades</b>	<b>Superficie Total Finca (ha)</b>
Guaymallén	206	1.655,3
Las Heras	55	2.656,2
Lavalle	199	11.049,7
Luján de Cuyo	157	3.627,6
Maipú	1.044	14.552,7
Junín	633	9.052,9
La Paz	40	974,2
Rivadavia	574	13.997,1
San Martín	979	23.786,3
Santa Rosa	397	8.729,2
San Carlos	336	6.391,0
Tunuyán	639	20.363,7
Tupungato	307	79.590,7
General Alvear	1.709	17.201,4
San Rafael	4.258	67.678,7
<b>Total</b>	<b>11.533</b>	<b>281.306,7</b>

Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

En el departamento de San Carlos, el 43% de los establecimientos con frutales tienen entre 1 y 5 hectáreas en tanto las unidades que tienen entre 10,1 y 30 hectáreas (20%) son las que controlan la mayor superficie con frutales, 1.203 hectáreas. En el departamento de Tunuyán, el 33% de los establecimientos tienen entre 1 y 5 hectáreas mientras que las unidades de 10,1 a 30 hectáreas representan el 28%. Éstas últimas, junto con las unidades de 30,1 a 100 hectáreas, son las que ocupan la mayor superficie con frutales, cercanas a las 3.200 hectáreas en ambos casos (Cuadro 8).

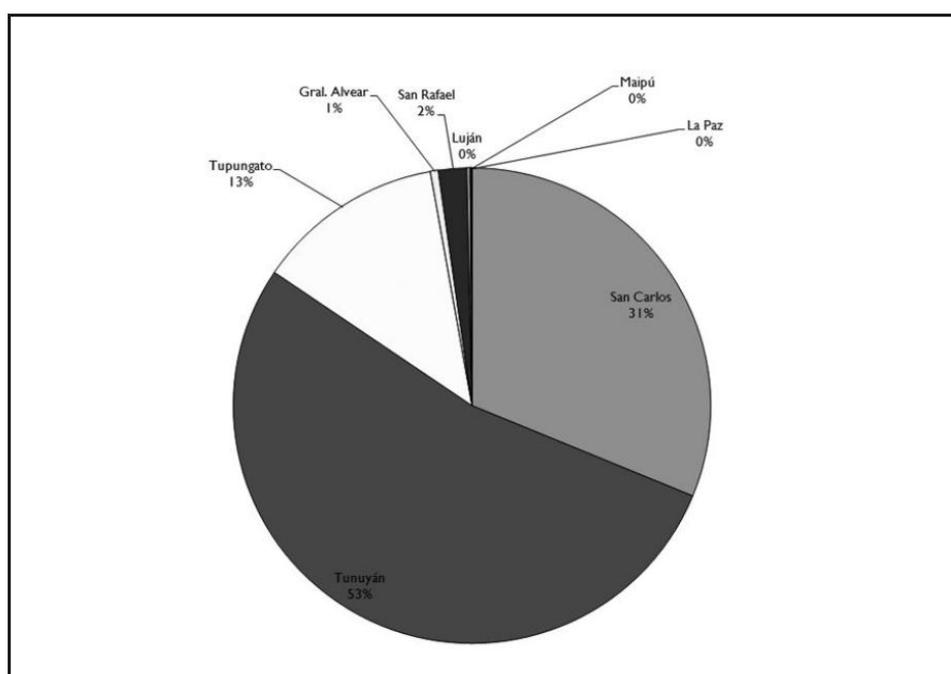
**Cuadro 8: Distribución de establecimientos y superficie implantada con frutales según rangos de superficie**

REGION	Departamento	< 1 ha		1 ha a 5 ha		5,1 ha a 10 ha		10,1 ha a 30 ha		30,1 ha a 100 ha		> 100 ha	
		Sup (ha)	Prop.	Sup (ha)	Prop.	Sup (ha)	Prop.	Sup (ha)	Prop.	Sup (ha)	Prop.	Sup (ha)	Prop.
NORTE	Guaymallén	34,8	69	208,0	89	213,5	30	259,2	16	128,5	2	0,0	0
	Las Heras	6,0	15	36,3	15	117,5	15	148,1	7	153,9	2	747,5	1
	Levalle	10,8	20	203,1	79	221,9	29	748,3	42	1.238,0	24	1.312,0	5
	Lujan de Cuyo	21,8	50	158,2	64	186,2	24	280,2	18	0,0	0	287,0	1
	Maipú	139,2	301	1.154,1	474	1.027,5	140	1.420,6	88	1.848,6	38	416,1	3
ESTE	Junín	127,9	274	617,6	263	349,8	49	604,7	37	415,3	9	115,6	1
	La Paz	3,2	5	67,5	29	14,2	2	62,5	3	44,0	1	0,0	0
	Rivadavia	97,8	212	551,8	221	498,7	67	826,5	50	919,6	20	1.136,8	4
	San Martín	184,5	443	841,2	349	718,8	97	1.186,9	64	1.092,0	21	1.599,3	5
	Santa Rosa	55,9	122	499,9	204	310,4	42	423,1	23	251,0	5	130,5	1
VALLE DE UCO	San Carlos	17,3	42	382,8	144	549,1	73	1.203,5	68	427,1	8	140,0	1
	Tunuyán	21,2	49	606,8	211	990,9	130	3.194,4	177	3.198,6	68	837,2	4
	Tupungato	11,8	26	319,9	116	529,5	68	1.344,6	74	713,9	16	1.234,0	7
SUR	General Alvear	106,9	219	2.803,0	1.067	2.343,4	326	1.319,2	85	659,8	12	0,0	0
	San Rafael	410,8	881	5.978,3	2.275	5.162,8	703	5.412,1	333	2.614,5	50	6.459,0	16
	<b>Mendoza</b>	<b>1.249,7</b>	<b>2.728</b>	<b>14.428,6</b>	<b>5.600</b>	<b>13.234,3</b>	<b>1.795</b>	<b>18.433,8</b>	<b>1.085</b>	<b>13.804,8</b>	<b>276</b>	<b>14.417,0</b>	<b>49</b>

Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

Los gráficos siguientes permiten observar la importancia de algunos cultivos en los departamentos del Valle de Uco. En el caso de la manzana, el departamento de Tunuyán detenta el 53% de la superficie implantada provincial, San Carlos el 31% y Tupungato el 13% (Gráfico 5).

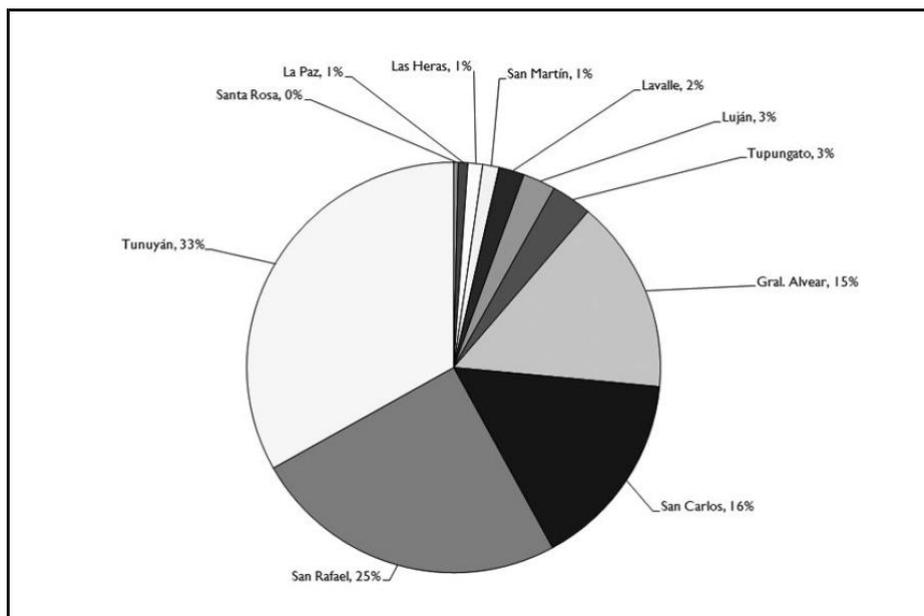
**Gráfico 5: Distribución de la superficie implantada con manzana por departamento en la provincia de Mendoza**



Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

En el caso de la pera, el departamento de Tunuyán también exhibe la proporción más importante en llegando al 33% de la superficie provincial con este cultivo. San Carlos llega al 16% de dicha superficie, mientras que Tupungato sólo el 3% (Gráfico 6).

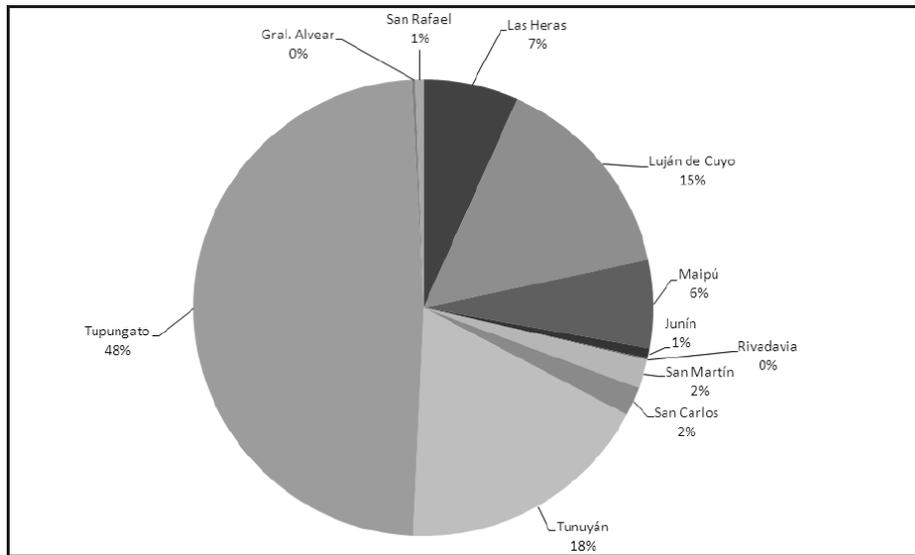
**Gráfico 6: Distribución de la superficie implantada con peral por departamento en la provincia de Mendoza**



Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

El departamento de Tupungato ostenta el 48% de la superficie provincial implantada con cereza, Tunuyán el 18% y San Carlos el 2% (Gráfico 7).

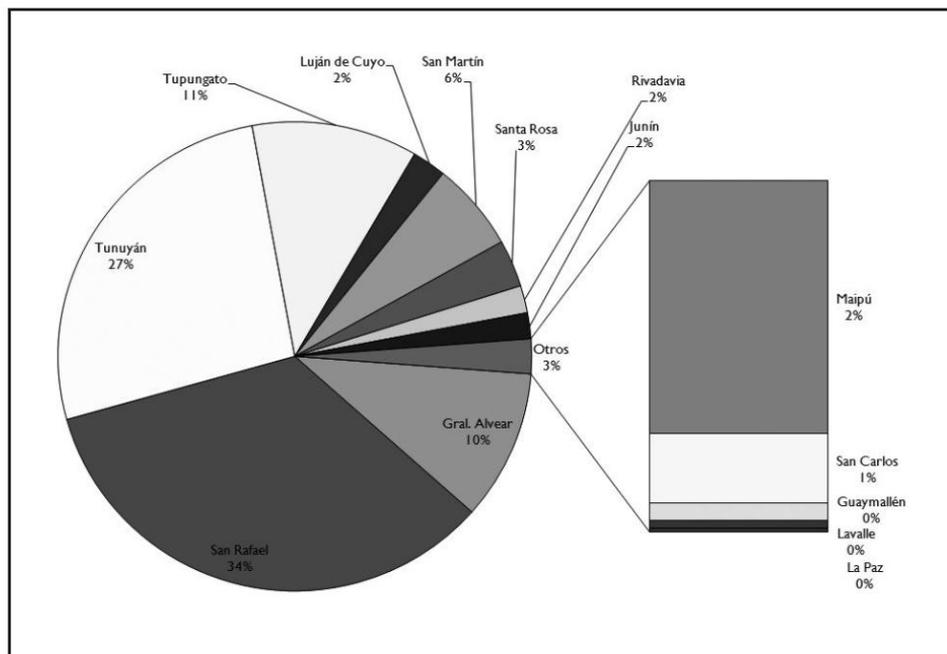
**Gráfico 7: Distribución de la superficie implantada con cerezo por departamento en la provincia de Mendoza**



Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

También es importante la superficie destinada a durazno para industria, que en Tunuyán alcanza el 27% provincial y en Tupungato el 11% (Gráfico 8).

**Gráfico 8: Distribución de la superficie implantada con durazno para industria por departamento en la provincia de Mendoza**



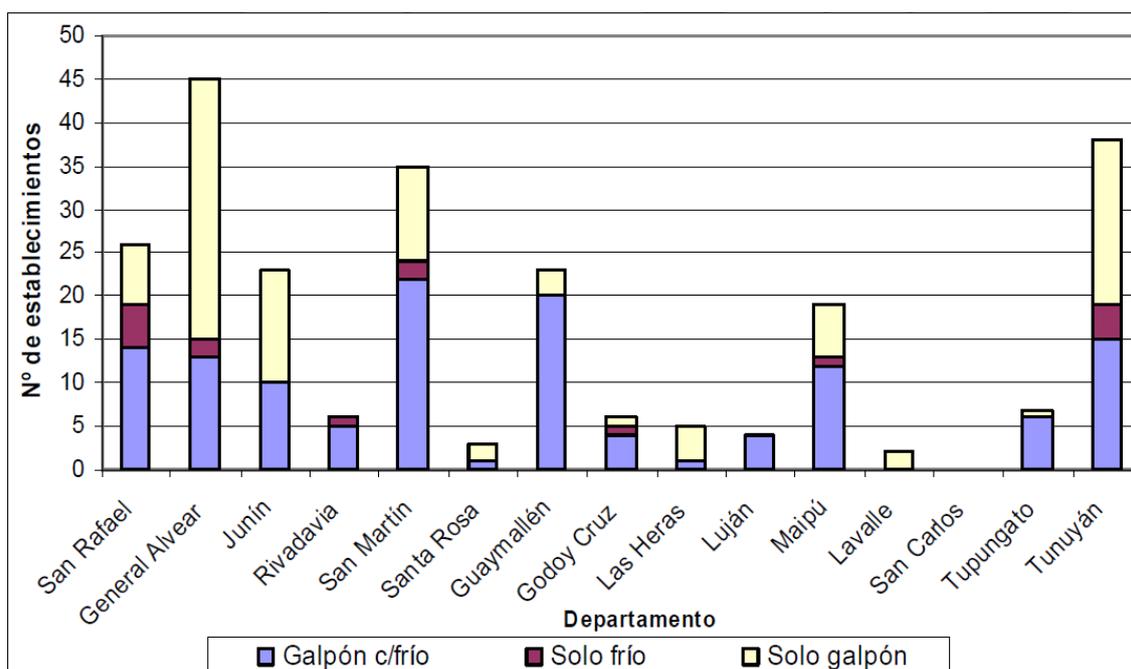
Fuente: Censo frutícola provincial 2010, Mendoza-Argentina, IDR.

### 3.3. Galpones de empaque de fruta y frigoríficos

El Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008) registraba en la provincia de Mendoza 127 galpones de empaque con frigoríficos, 99 galpones de empaque sin frigorífico, 14 frigoríficos exclusivamente y 2 frigoríficos asociados a otras industrias frutícolas.

Al observar la distribución geográfica por departamento de los empaques, observamos que en el departamento de Tunuyán se registraron 15 galpones de empaque con frío, cuatro frigoríficos sin galpón y 19 galpones sin frío. En el departamento de San Carlos no se registraron empaques mientras que en Tupungato había seis galpones con frigorífico y uno sin frío (Gráfico 9).

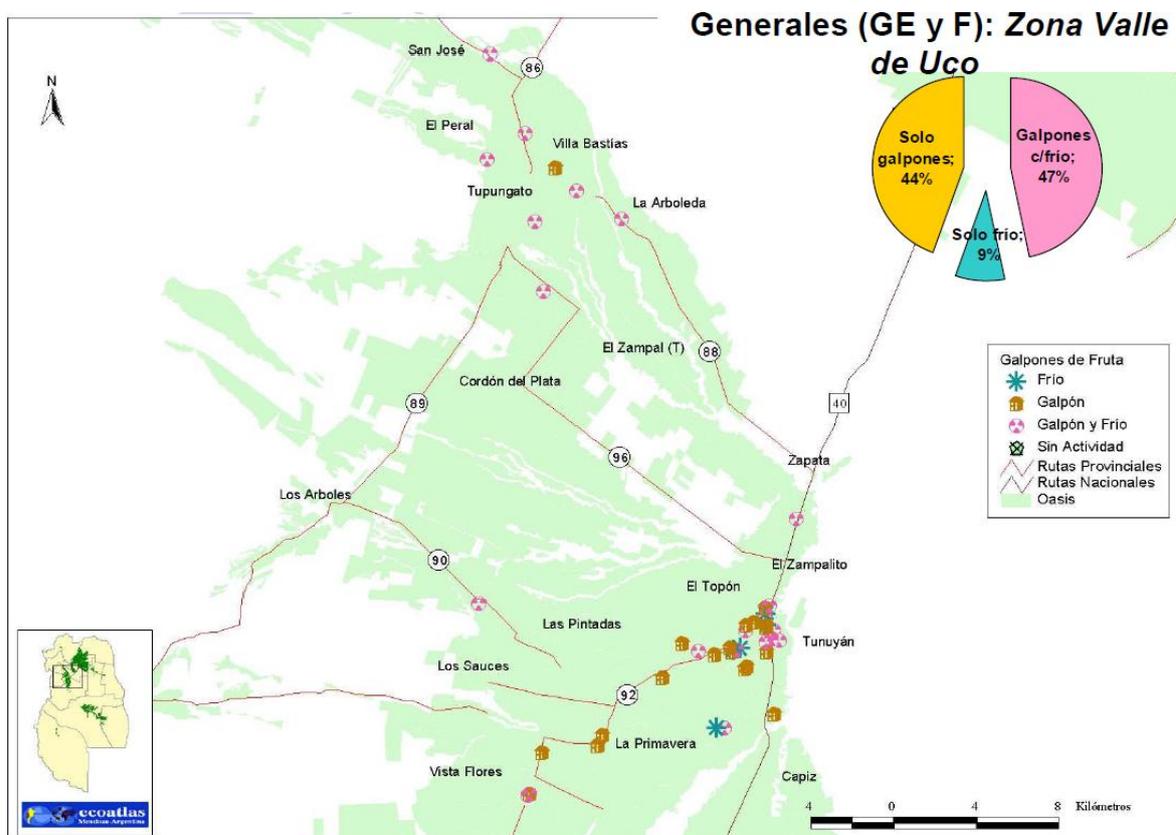
**Gráfico 9: Distribución geográfica por departamento en la provincia de Mendoza de galpones de empaque con frío, sólo con frigorífico y solo galpón**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En el mapa es posible observar la distribución de los galpones y frigoríficos en la región del Valle de Uco, destacándose su concentración en la zona de Tunuyán y, en menor medida, en Tupungato (Gráfico 10).

**Gráfico 10: Localización en el Valle de Uco de galpones, galpones con frigorífico y frigoríficos**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En cuanto al tamaño de estos galpones, el Censo los clasifica en ‘chicos’, conteniendo a aquellos con menos de 500 m<sup>2</sup>, ‘medianos’, representados por los que tienen una superficie mayor de 500 m<sup>2</sup> y menor de 1250 m<sup>2</sup>, y, por último, los ‘grandes’, aquellos con más de 1250 m<sup>2</sup>.

Para el año 2008, en la provincia de Mendoza predominan los galpones ‘chicos’ seguidos de los medianos, predominio que se acentúa en relación al año 1993, en el que se registran datos de un censo previo. La situación de disminución más acentuada se da en el caso de los galpones de mayor tamaño (Cuadro 9).

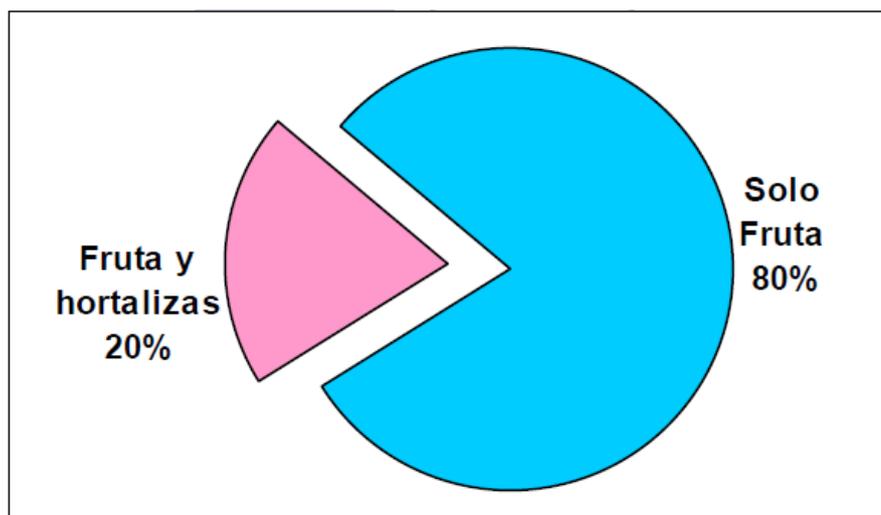
**Cuadro 9: Tamaño de los galpones. Comparación 1993-2008**

TIPO	1993	2008
CHICOS	39%	59%
MEDIANOS	33%	27%
GRANDES	29%	14%

Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En cuanto a la materia prima procesada, el 80% de los galpones procesa sólo fruta mientras que el 20% proceso fruta y hortalizas (Gráfico 11).

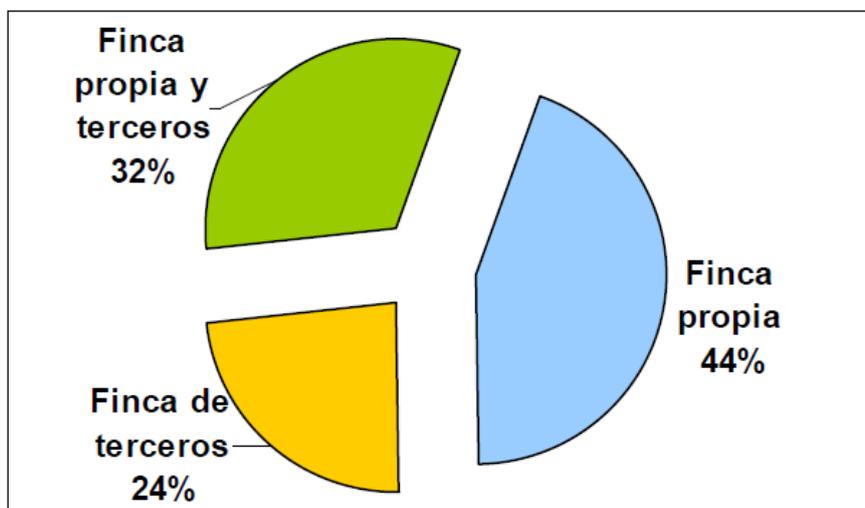
**Gráfico 11: Tipo de materia prima procesada en galpones en Mendoza**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

El origen de esa materia prima son fincas del o los mismo/s propietario/s de los galpones en el 44% de los casos mientras que en el 32% se combinan materias primas provenientes de fincas propias y de terceros y en un 24% sólo se trabaja con materia prima proveniente de fincas de terceros (Gráfico 12).

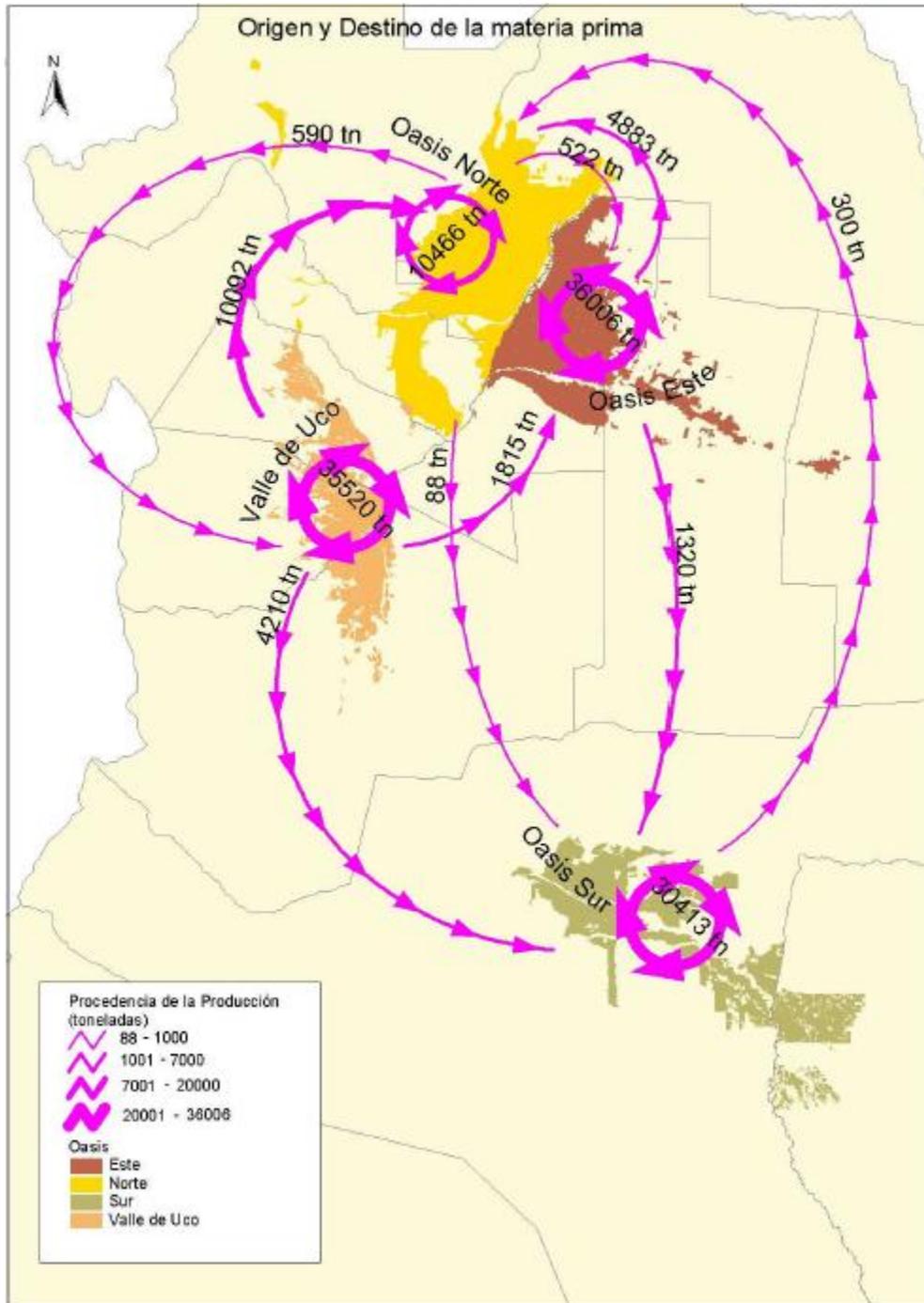
**Gráfico 12: Origen de la materia prima procesada en galpones según provenga de fincas propias o de terceros**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En cuanto al origen de la materia prima, se observa en el siguiente gráfico la importancia del Valle de de Uco como centro de procesamiento y producción de la misma, siendo uno de los tres principales centros ya que allí se procesan 35 mil toneladas y enviando algo más de 15 mil toneladas de materia prima a los otros Oasis productivos (Gráfico 13).

**Gráfico 13: Localización geográfica de los centros de producción y procesamiento de fruta fresca según volumen de producción de materia prima y volumen procesado**

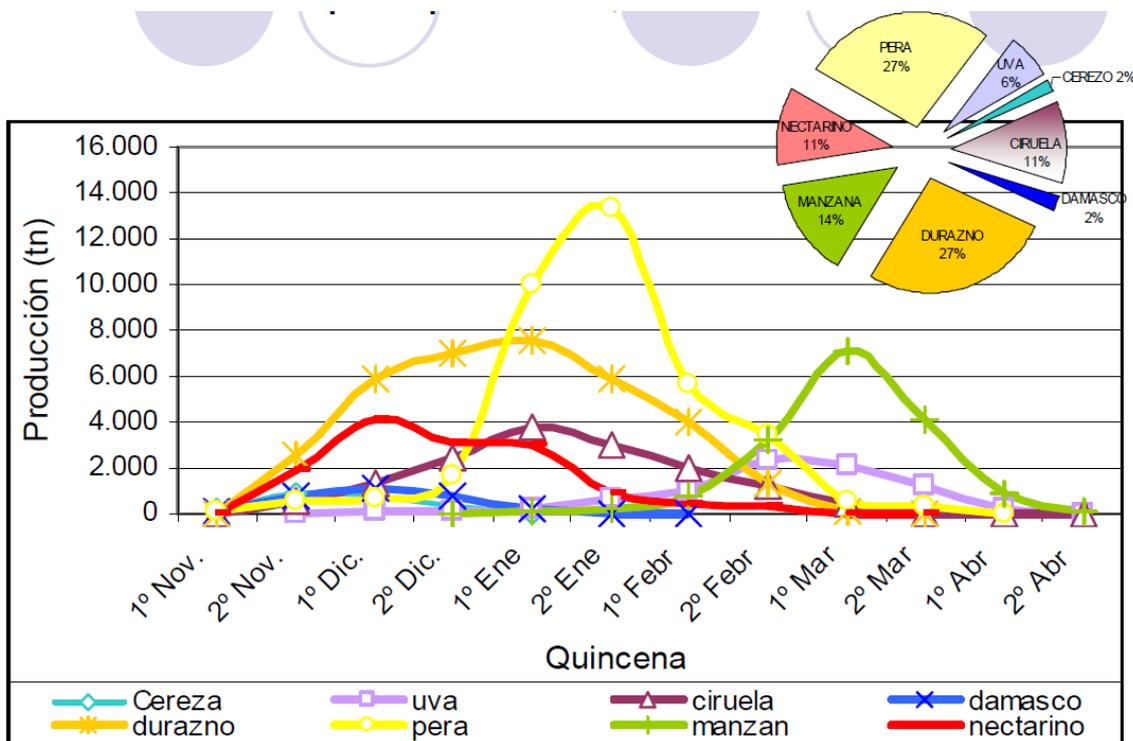


Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En cuanto al momento de ingreso de la materia prima, clave para precisar los momentos de mayor demanda de mano de obra en los empaques, es posible observar que, en el caso del Durazno, la provisión es voluminosa entre la primera quincena de diciembre,

aumenta hasta la primera quincena de enero donde se estabiliza y empieza a descender para reducirse nuevamente en la segunda quincena de febrero. La pera llega a los empaques entre el final de la segunda quincena de diciembre y la primera quincena de enero y disminuye recién en la primera quincena de marzo. La manzana llega entre mediados y finales de febrero hasta abril. Entre estos tres cultivos proveen el 66% de la materia prima que procesan los empaques (Gráfico 14).

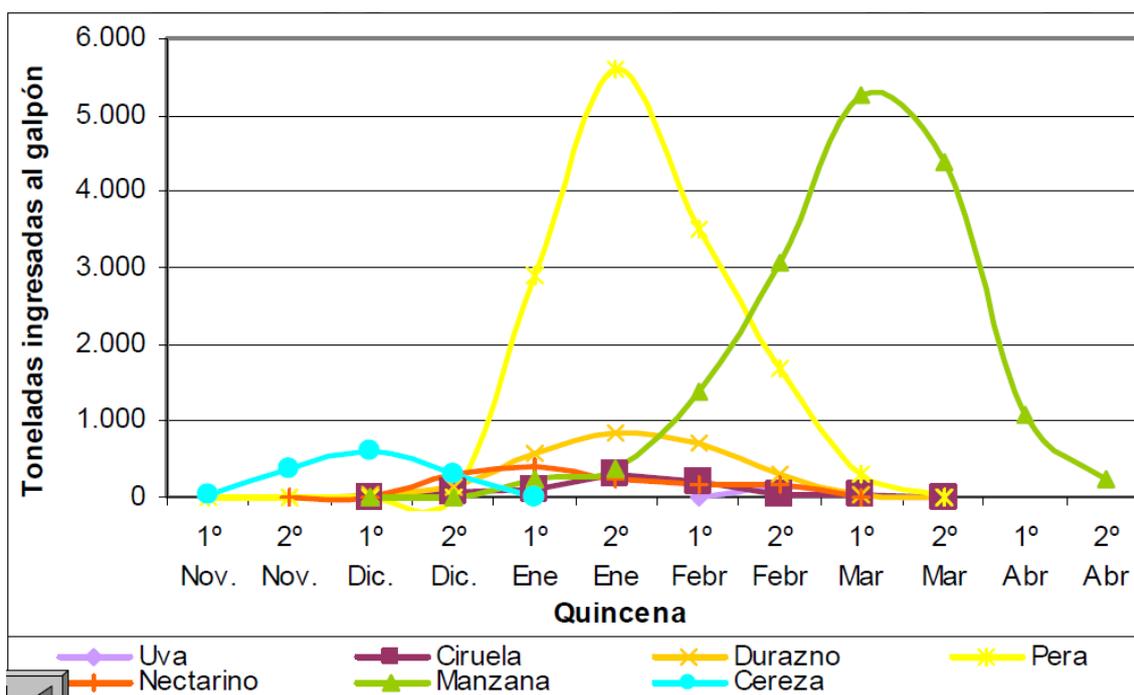
**Gráfico 14: Ingreso de materia prima en Mendoza por quincena**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En el caso particular del Valle de Uco, pera y manzana son los cultivos más importantes que llegan a los empaques, seguidos en importancia por la cereza y el durazno. Los galpones reciben las mayores cantidades de pera entre fines de diciembre y principios de marzo en tanto los mayores volúmenes de manzana llegan entre principios de febrero y fines de abril. Por su parte, la cereza se procesa fundamentalmente entre mediados de noviembre y principios de enero y el durazno desde fines de diciembre hasta fin de febrero (Gráfico 15).

**Gráfico 15: Ingreso de materia prima por quincena en el Valle de Uco**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

Si observamos la capacidad de procesamiento según el número de galpones y los indicadores de la capacidad de procesamiento, medida en número de líneas por galpón, en kilogramos por hora por hora por línea y kilogramos por hora por galpón comparados entre 1995/1996 y 2007/2008 vemos que la cantidad de galpones en el Valle de Uco ha disminuido, al igual que en la zona Sur mientras que ha aumentado en las zonas norte y este. El número de líneas por galpón se ha mantenido constante, en forma similar al conjunto de la provincia y al resto de sus zonas (Cuadro 10).

Sin embargo, la cantidad de kilogramos por hora por línea procesados en el Valle de Uco ha aumentado considerablemente aproximadamente un 400%, pasando de 962 a 3.863 kilogramos, y también ha aumentado más de un 400% la cantidad de kilogramos procesados por hora por galpón, pasando de 1.287 a 5.365 (Cuadro 10). Cabe destacar que dichos aumentos son muy superiores a los aumentos promedios en el conjunto de la provincia.

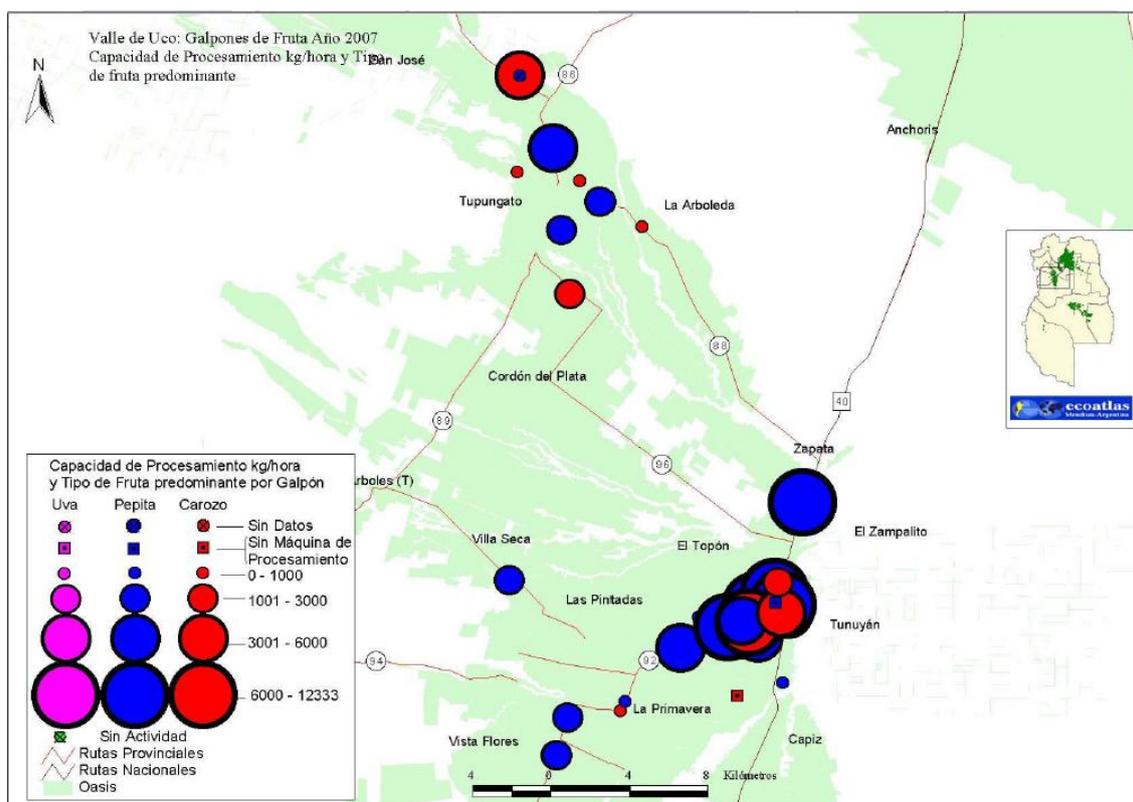
**Cuadro 10: Indicadores de capacidad de procesamiento de los galpones según características de la maquinaria que operan**

Año	1995-1996				2007-2008				
Zona	Nº total de galpones	Nº líneas / galp.	Kg/h/línea	Kg/h/galpón	Nº total de galpones	Nº líneas / galp.	Nº de vías/línea	Kg/h/línea	Kg/h/galpón
Sur	64	1,6	1.212	1.950	47	1,5	1,9	1.828	2.684
Este	23	1,6	1.153	1.567	37	1,4	2,8	1.879	2.692
Norte	35	2,0	627	1.375	48	1,5	2,9	2.576	3.918
Valle de Uco	43	1,4	902	1.287	36	1,4	2,6	3.863	5.365
<b>MZA</b>	<b>165</b>	<b>1,6</b>	<b>974</b>	<b>1.545</b>	<b>168</b>	<b>1,5</b>	<b>2,5</b>	<b>2.537</b>	<b>3.699</b>

Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

En cuanto a la capacidad de procesamiento y a las principales especies procesadas vemos que Tunuyán es la zona del Valle de Uco con mayor capacidad de procesamiento en las frutas de pepita (pera y manzana) y, en menor medida de carozo (cereza, ciruela y durazno). Igual situación se observa en el caso de Tupungato sólo que con menor importancia (Gráfico 16).

**Gráfico 16: Capacidad de procesamiento de los galpones y principal especie procesada según localización geográfica en el Valle de Uco**



Fuente: Censo provincial de galpones de empaque frutícolas y frigoríficos (IDR-CFI, 2008)

#### 4. La estructura ocupacional

En lo que se refiere a la estructura de la ocupación a grandes rasgos, observamos que en el Valle de Uco es mayor la importancia de la población que trabaja en la agricultura en relación a la población económicamente activa total. Mientras que en el caso de la provincia, la PEA agrícola representa el 15% en el Valle de Uco en su conjunto la PEA agrícola representa el 41% del la PEA total (Cuadro 11).

**Cuadro 11: Porcentaje de la PEA en la agricultura sobre la PEA total.**

#### Mendoza y Valle de Uco

	PEA Total	PEA Agrícola	%
<b>Mendoza</b>	467735	70830	<b>15,1</b>
<b>Valle de Uco</b>	31294	12874	<b>41,1</b>

Fuente: INDEC, Censo Nacional Agropecuario 2002.

Al analizar la distribución de la PEA en el sector agrícola para el conjunto de la provincia, observamos que el 14,4 % de los trabajadores que se desempeñan en el sector son mujeres. Esta proporción de varones y mujeres se mantiene en el caso de las categorías ocupacionales de asalariadas/os (ya sean públicos o privados) y trabajadoras/es familiares remunerados. A la vez presenta algunas variaciones, disminuyendo al 7% en la categoría de patrón y a poco menos del 11% en el caso de los trabajadores por cuenta propia y aumentando al 35,45 en la categoría de trabajadoras/es familiares no remunerados (Cuadro 12).

**Cuadro 12: Mendoza. Población económicamente activa en la agricultura por categoría ocupacional según sexo**

	<b>Varón</b>	<b>%</b>	<b>Mujer</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	
<b>Asalariadas/os Sector</b>	1633	<b>85,6</b>	274	<b>14,4</b>	1907	100
<b>Asalariadas/os Sector</b>	41258	<b>86,1</b>	6664	<b>13,9</b>	47922	100
<b>Patrón</b>	3501	<b>93</b>	263	<b>7</b>	3764	100
<b>Trab. por cuenta propia</b>	10633	<b>89,3</b>	1271	<b>10,7</b>	11904	100
<b>Trab. familiar</b>	611	<b>84,2</b>	115	<b>15,8</b>	726	100
<b>Trab. familiar no</b>	2974	<b>64,6</b>	1633	<b>35,4</b>	4607	100
<b>Total</b>	<b>60610</b>	<b>85,6</b>	<b>10220</b>	<b>14,4</b>	<b>70830</b>	<b>100</b>

**Fuente:** INDEC, CNPhyV 2001. Procesado con Redatam+SP

Para el Valle de Uco, el análisis de la distribución de la PEA en el sector agrícola es similar al total de la provincia con leves aumentos, en términos relativos, en algunas de las categorías. Observamos que el 16.5% del total de los trabajadores agrícolas del Valle son mujeres manteniéndose la proporción, al igual que para el total provincial, para las categorías de asalariadas/os en el sector público y privado. En la categoría de trabajadoras/es familiares remuneradas/os disminuye considerablemente la proporción de mujeres en comparación con el total provincial, representando un 8.1% en el Valle de Uco. En las categorías de patrón y trabajador/a por cuenta propia los porcentajes son similares a los registrados en el total provincial con un 7.3% y 12.3% respectivamente. Sucede lo mismo en la categoría de trabajadoras/es familiares no remuneradas/os con una presencia femenina del 36,2% (cuadro 13).

**Cuadro 13: Valle de Uco. Población económicamente activa en la agricultura por categoría ocupacional según sexo**

	<b>Varón</b>	<b>%</b>	<b>Mujer</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
<b>Asalariadas/os Sector publico</b>	322	<b>83,6</b>	63	<b>16,4</b>	385	100
<b>Asalariadas/os Sector privado</b>	8493	<b>83,2</b>	1717	<b>16,8</b>	10210	100
<b>Patrón</b>	456	<b>92,7</b>	36	<b>7,3</b>	492	100
<b>Trab. por cuenta propia</b>	1155	<b>87,4</b>	167	<b>12,6</b>	1322	100
<b>Trab. familiar remunerado</b>	102	<b>91,9</b>	9	<b>8,1</b>	111	100
<b>Trab. familiar no remunerado</b>	226	<b>63,8</b>	128	<b>36,2</b>	354	100
<b>Total</b>	10754	<b>83,5</b>	2120	<b>16,5</b>	12874	<b>100</b>

**Fuente:** INDEC, CNPHyV 2001. Procesado con Redatam+SP

Acerca de las fuentes de información empleadas hay que destacar las respectivas limitaciones para la observación de la población ocupada en la agricultura. En el caso del Censo de Población, Hogares y Vivienda en general no logra captar el empleo transitorio en la agricultura ya que pregunta por el sector de ocupación en el que estaba incorporada la persona en la semana anterior a la semana del relevamiento censal. En el caso de los censos agropecuarios captan fundamentalmente la ocupación de trabajadores permanentes en el sector agropecuario y en el caso de la contratación para la realización de trabajos transitorios pregunta sólo por la cantidad de jornales contratados por la unidad productiva. Ello no sólo impide conocer la cantidad de personas que se emplean efectivamente en el sector en tareas transitorias sino también las características de esas personas, entre ellas el sexo y la edad.

Tratando de salvar estas limitaciones se ha tratado de recuperar toda la información posible que fuera relevante para los objetivos de esta Tesis a partir de esas fuentes. Así, por ejemplo, es posible observar las características de las/os trabajadoras/es empleadas/os empleados en forma permanente en la agricultura. En principio, el Censo de Población 2001 registra un total de 70.830 trabajadoras/es en el sector agrícola en la provincia de Mendoza.

Los registros del Censo de Población y del Censo Agropecuario no son comparables ya que en el primer caso se registra a la población trabajadora con un criterio sectorial mientras que en el segundo se registra la población que trabaja en las explotaciones censadas.

Teniendo en cuenta este detalle, el CNA 2002 registra un total de 27.695 trabajadoras/es permanentes que no son familiares del productor, es decir que son asalariadas/os (Cuadro 14).

**Cuadro 14: Mendoza. Trabajadoras/es permanentes no familiares del productor por sexo según ocupación**

	<b>Varones</b>	<b>%</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
<b>Jefes de producción</b>	3432	<b>99,1</b>	30	<b>0,9</b>	<b>3462</b>
<b>Medieros (T yH)</b>	2957	<b>96,4</b>	109	<b>3,6</b>	<b>3066</b>
<b>Profesionales y técnicos</b>	233	<b>90,3</b>	25	<b>9,7</b>	<b>258</b>
<b>Operadores de Inst de tambos</b>	60	<b>100</b>	0	<b>0</b>	<b>60</b>
<b>Operadores de Maq, Eq e Inst</b>	1462	<b>98,3</b>	26	<b>1,7</b>	<b>1488</b>
<b>Peones generales</b>	16408	<b>90</b>	1828	<b>10</b>	<b>18236</b>
<b>Otras Oc Agrop.</b>	971	<b>86,3</b>	154	<b>13,7</b>	<b>1125</b>
<b>Total</b>	<b>25523</b>	<b>92,2</b>	<b>2172</b>	<b>7,8</b>	<b>27695</b>

**Fuente:** INDEC, Censo Nacional Agropecuario 2002

Sólo el 7,8% de esos trabajadores permanentes son mujeres siendo aún más reducida esa proporción en el caso de tareas de operación de maquinaria y de gestión de la producción. La mayoría de las mujeres contratadas en forma permanente se ocupa como peón general (84%) en tanto que si bien esta es la categoría ocupacional predominante en los varones la proporción alcanza sólo al 64%.

Según datos del Censo Nacional de Población y Viviendas de 2001, el 41% de la población ocupada de la zona de estudio se desempeña en el sector primario. Alrededor de dos tercios de las explotaciones de la zona recurren a la contratación trabajadores transitorios a través de formas de contratación directa e indirecta. El Censo Nacional Agropecuario registra el empleo de mano de obra transitoria medida en cantidad de jornales contratados por una explotación durante el año. La cosecha, predominantemente manual en todos los cultivos, es la tarea que demanda mayor cantidad de jornales (el 57%), mientras que le siguen en importancia la poda y las demás tareas de mantenimiento de los cultivos.

Generalmente, las zonas agrícolas se encuentran cerca de las ciudades y pueblos de la provincia. Este hecho, al que se suma la presencia de buenas vías de comunicación,

facilitan la movilidad de los trabajadores locales (Sabalain y Reboratti, 1980). Además del cultivo de vid, en la provincia de Mendoza se encuentran como cultivos que demandan una importante cantidad de mano de obra el ajo, los frutales y la cebolla.

## **5. Conclusiones**

A partir del siglo XX el mercado de trabajo se caracteriza, por un lado, por una demanda de mano de obra permanente muy reducida y, por otro, por una gran cantidad de trabajadoras/es disponibles para realizar tareas temporarias a lo largo del año. El modelo de desarrollo provincial generó largos períodos de inactividad y una alta inestabilidad en los ingresos de la población (Cerdá, 2005).

Ambas circunstancias continúan existiendo aún en la primera década del siglo XXI. Los estudios históricos citados confirman que algunas características observadas en la conformación del mercado de trabajo, vinculado a la vitivinicultura a fines del siglo XIX, guardan correspondencia con la actualidad de estos espacios laborales. Nos referimos a las condiciones precarias de trabajo y a la inestabilidad laboral como también a la alta demanda de mano de obra temporaria frente a una escasa cantidad de puestos de trabajo permanentes. En cuanto al control de la mano de obra, si bien han desaparecido aquellos instrumentos legales represivos destinados a intervenir en la movilidad territorial de las/os trabajadoras/es, permanece el control social a través de los límites impuestos por los bajos salarios percibidos que en la actualidad mínimamente alcanzan para la reproducción de los hogares de los trabajadores. Otra forma de control social en la que encontramos líneas de continuidad está vinculada a los discursos sobre la clase trabajadora. A través de una diversidad de aseveraciones tanto desde los sectores productivos como de otros agentes sociales (maestras/os, comerciantes, agentes de salud, fuerzas de seguridad, etc.) se continúa calificando a las/os trabajadoras/as agrícolas como “vagos” adjudicando la imposibilidad de una movilidad social ascendente al “desapego por el trabajo” y no a los bajos salarios percibidos, la discontinuidad laboral y la desprotección legal ejercida sobre ellas/os.

En el caso de la vitivinicultura, los procesos de reconversión han generado la introducción de nuevos sistemas de producción cuya tendencia apunta a una disminución de la demanda de mano de obra y a un incremento relativo de la participación de trabajadores temporarios.

En lo que respecta a la estructura productiva, es posible destacar que, en los tres departamentos que componen el Valle de Uco, la vid ocupa una proporción de superficie menor comparada con la proporción provincial presentando una mayor diversificación orientada a los frutales de pepita y carozo en el caso de Tunuyán y con un mayor equilibrio e importancia de la hortalizas en los casos de San Carlos y Tupungato.

Por otra parte, se destaca la importancia del Valle de Uco como uno de los tres centros de procesamiento de fruta fresca de la provincia y la presencia de plantas procesadoras de importantes firmas nacionales e internacionales.

En cuanto a la estructura ocupacional, a partir de los escasos datos que se obtiene a través de fuentes secundarias, se observa la importancia del sector primario como demandante de mano de obra y la importancia del trabajo transitorio en la zona, trabajo que se desarrollo bajo esa modalidad tanto en el sector primario como en las plantas procesadoras y los empaques.

## Capítulo IV

### “Cuidado” y “Delicadeza”: cuando el trabajo de las mujeres es ‘productivo’

#### Introducción

Este capítulo tiene por objetivo analizar las representaciones, los criterios y las prácticas de los agentes demandantes de mano de obra, sobre las que se organiza la división sexual del trabajo en la agricultura y la agroindustria en el Valle de Uco. Nos interesa particularmente observar la forma en que empresarios, productores y encargados/as del control del proceso de trabajo (capataces, supervisores y responsables administrativos de las/os trabajadoras/es) expresan en sus discursos el conjunto de nociones culturales que definen a las mujeres como trabajadoras en estos sectores. A partir de dichas nociones se asignan puestos de trabajo y se espera un particular desempeño de las trabajadoras. En esta línea se analiza el rol de la demanda de mano de obra en la segregación por sexos de la/os trabajadoras/es de la agricultura y la agroindustria.

El objetivo del capítulo, entonces, es presentar a partir de analizar, los testimonios de los agentes que conforman la demanda de mano obra, la circulación del imaginario sobre las aptitudes, calificaciones y competencias a partir de las cuáles se asignan a varones y mujeres distintos puestos de trabajo; como así también una aproximación al imaginario prevalente en la zona sobre que define a las trabajadoras en ambos sectores.

Si bien nos interesa en particular lo relativo a las trabajadoras mujeres, los discursos de las/os entrevistadas/os en relación a lo esperado sobre la mano de obra masculina ha sido expresado o bien por comparación o bien por oposición, pero en ambos casos las menciones a los varones enriquecen el análisis y la comprensión de la forma en que se construyen las aptitudes a partir de las cuáles se organizan los espacios de trabajo.

De esta manera, se reconstruyen los conceptos que conforman la *gramática de género* (Faur y Zamberlin, 2008) que explica la diferencial asignación de puestos de trabajo mostrando cómo se elaboran las diferencias entre sexos en las prácticas cotidianas relativas a la organización del trabajo.

Nos interesa particularmente observar la forma en que empresarios, productores y encargados/as del proceso de trabajo expresan en sus discursos el conjunto de nociones culturales que definen a las mujeres como trabajadoras dentro del proceso de trabajo, y

a partir de las cuáles se asignan puestos de trabajo y se espera un particular desempeño de ellas. Otro de los temas de interés en este capítulo es el análisis de la forma en que el trabajo de las mujeres y en particular su desempeño en determinadas tareas aportan al conjunto del proceso de trabajo.

### **1. División sexual del trabajo y organización de la producción**

La contratación de las mujeres como asalariadas descansa en un discurso acerca de los roles de género que reproduce la división sexual del trabajo y es visible en las prácticas de segmentación y segregación dentro de los mercados de trabajo (Macías, 1997). En este sentido, se plantea que las construcciones sociales en torno de las diferencias entre los sexos son reproducidas por los agentes que conforman la demanda de mano de obra en los mercados de trabajo agrícolas y agroindustriales. Así, es posible identificar procesos de segmentación que se originan desde aquellos elementos que explican las diferencias y los límites para la participación laboral entre los sexos; a su vez los conceptos sociales que definen los atributos de cada sexo operan estableciendo diferencias intragénero. La importancia atribuida a otras categorías sociales como la edad, el rol en el hogar y las etapas del ciclo vital actúan configurando diferentes grupos de trabajadoras/es aún perteneciendo al mismo sexo/género.

En el marco de los estudios que analizan el aumento de la participación de la mano de obra femenina en los mercados de trabajo se observa que, en las últimas décadas, las mujeres se incorporan al trabajo con relativa independencia de las etapas del ciclo familiar y esto trae nuevas dimensiones de análisis, como por ejemplo las tensiones entre la conciliación entre trabajo doméstico y trabajo asalariado (Wainerman, 2003) Estas tensiones no explican solamente el comportamiento desde el lado de la oferta sino que también es posible, a través de la expresión de las mismas, observar las respuestas de la demanda y la forma en que estas tensiones explican, en parte, cómo se decide la relación entre género y puesto de trabajo.

Por otra parte, el aumento de la participación de las mujeres en el mercado laboral en diferentes etapas del ciclo familiar no es en sí mismo una muestra de las transformaciones logradas en relación a los roles de género en la sociedad, aunque sin dudas aporte a las mismas. Más bien, como señalan Faur y Zamberlin (2008), constituye un proceso en el que se observan sentidos contradictorios relacionados con los espacios

que pueden ocupar varones y mujeres y, más aún en las funciones distintas asignadas a varones y mujeres tanto la esfera laboral como en la familiar.

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)

Faur y Zamberlin (2008) exploran la forma en que el género, a pesar de ser un elemento invisibilizado, se expresa en la segregación ocupacional u 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 relación con el sector social estudiado en esta Tesis, las inserciones femeninas en relativa independencia de la etapa del ciclo familiar, es decir la inserción al mercado de trabajo de mujeres con niñas/os en edad preescolar, sumado a las particularidades que tiene la división sexual del trabajo, muestran una variable importante para comprender las tensiones entre el trabajo productivo y reproductivo que conforman las inserciones laborales de las mujeres, que dependen del armado de redes de cuidado para “*compaginar*” (Lobato; 2000) trabajo asalariado y trabajo doméstico. Esto tiene una importancia central entre las trabajadoras estudiadas dado que sus inserciones laborales precarias, sobre todo en el caso de la agricultura, no contemplan cobertura social ni permiten, por los bajos ingresos percibidos, la delegación remunerada de las tareas reproductivas y de cuidado. Siguiendo esta línea de análisis, Hirata (1998) señala la necesidad de constituir un enfoque que complemente una teoría de los mercados de

trabajo, una teoría de 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.

## **2. El trabajo en el sector primario**

En el sector primario, las mujeres participan en las tareas manuales. La cosecha de frutales, hortalizas y vid es el momento donde se requiere el mayor volumen de mano de obra, en general, y donde las mujeres tienen mayores oportunidades laborales en el sector. A estas tareas se suma la siembra de hortalizas, principalmente ajo, tomate y cebolla entre las más difundidas en la zona.

En las tareas de cosecha de vid y en la siembra y cosecha de hortalizas la mano de obra no se organiza bajo un esquema estricto de división sexual del trabajo, sino que estas tareas son compartidas por varones y mujeres.<sup>7</sup> El caso de la cosecha de frutales muestra una división de tareas por sexo que consiste la cosecha por las partes bajas de la planta que es realizada por mujeres, en tanto que la recolección de frutos de las partes altas se reserva a los varones por la necesidad de utilizar escaleras que los mismos trabajadores van desplazando de árbol en árbol a medida que se avanza en la tarea. La cosecha “por arriba” se considera una tarea “pesada” y esto significa que se trata de una tarea masculina. Sin embargo, hay casos en que las mujeres participan en la cosecha en altura, pero aún así esta tarea sigue clasificándose en el medio como “trabajo de hombre”.

En la viticultura las tareas de atada, desbrote, raleo y deshoje son consideradas “trabajos de mujeres”. “La atada” que se realiza inmediatamente después de la poda de viña consiste en atar con una cinta de algodón o de totora mojada los sarmientos nuevos a los alambres que conducen la viña. Esta es una de las pocas actividades en las que participan las mujeres en el cultivo de la vid durante la temporada de invierno.

---

<sup>7</sup> En el caso de la cosecha de vid se observa, en los casos en que participan grupos familiares que el varón es quien acarrea el tacho lleno de uva para volcarlo en el camión y la mujer solamente va cosechando y llenando el tacho. Esto no implica que sea siempre así ya que las mujeres, en general, acarrear tachos a la par de los varones

Por su parte las operaciones en verde o manejo de canopia<sup>8</sup> se realizan durante el final de la primavera y el verano en las etapas anteriores a la cosecha, cada una de dichas tareas culturales se realiza en diferentes momentos de la evolución del cultivo.

La tarea de raleo de brotes, busca eliminar los brotes no esperados en la zona de producción de la planta para evitar la competencia entre los mismos y lograr optimizar las condiciones microclimáticas de la canopia. Las tareas de raleo consisten en la eliminación de racimos completos con el objetivo de mejorar las propiedades de la uva ya que los menores rendimientos permiten una concentración de sus cualidades físicas. Los deshojes por su parte, buscan reducir la espesura del follaje de la viña para que los racimos y el follaje se distribuyan en forma armónica y mejore la exposición solar de los mismos.

Si bien algunas de estas tareas se han desarrollado históricamente en los cultivos de vid para vinificar, en las últimas décadas se ha intensificado su práctica ya que se incorporan como tareas culturales de manejo orientadas a una producción que busca calidad en detrimento de la cantidad.

En relación con el trabajo en la horticultura, la división sexual del trabajo se desdibuja ya que varones y mujeres comparten las tareas de siembra y cosecha, que son las de mayor demanda de mano obra en estas producciones. Pueden presentarse diferencias por sexos en tareas de preparación del suelo, riego y fumigaciones donde, al igual que en todos los cultivos, son tareas consideradas exclusivamente masculinas.

El trabajo hortícola o “de chacra” según la categoría que utilizan las/os entrevistadas/os, es considerado el más “pesado” de todos los trabajos en el sector primario o “trabajos de la tierra” como se los denomina en la zona. Las/os trabajadoras/es (sobre todo aquellos que no realizan tareas hortícolas) definen el trabajo de chacra como “pesado”, “sucio” y “muy sacrificado”. En las tareas hortícolas, a diferencia del trabajo con frutales o con vid y mucho más aún en los empaques, se trabaja al sol directo y las tareas de siembra y cosecha manual se realizan en posición agachada, lo que implica, según las/os trabajadoras y empleadoras/es, un desgaste físico mucho más importante que el desplegado para otras tareas.

---

<sup>8</sup> “La canopia de la vid está conformada por el sistema aéreo de la planta, el cual incluye la vegetación (hojas, pecíolos, tallos, ápices, feminelas y zarcillos), frutos, tronco, cordones, brazos, pitones cargadores.(Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria Estación Experimental Agropecuaria Mendoza; 2008)

### **3. Tareas y puestos de trabajo en 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, existen algunas mujeres que cumplen 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 los mismos 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 clarkista<sup>9</sup> 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 “emboquillaror” 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 es identificado como uno de

---

<sup>9</sup> Clarkista es la denominación informal que se le da a este puesto de trabajo ya que al autoelevador se lo denomina Clark.

los puestos “más incómodos” de la agroindustria y con menor remuneración y a la vez se la considera una tarea crítica para la continuidad del proceso productivo.

La tarea de selección se realiza al lado de la cinta por la que circula la fruta<sup>10</sup>. 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)<sup>11</sup>

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

---

<sup>10</sup>Con el sistema de trabajo que estamos describiendo, los galpones de empaque de la zona trabajan con pera, manzana, durazno y, en menor medida, ciruelas.

<sup>11</sup> 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.

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 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 producción<sup>12</sup>. 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.

### **3.1. Las remuneraciones en los galpones de empaque**

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 Trabajo<sup>13</sup>(CCT).

---

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> 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 categorías<sup>14</sup>, 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 obra temporaria para esta tarea.

---

<sup>14</sup> Artículo 29: “Categorías y reglamentación de tareas para galpones de empaque, expedición y exportación de frutas en general”

### **3.2. El 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  $-5^{\circ}$  y  $0^{\circ}$  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 esta 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 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. El trabajo en las plantas agroindustriales**

En la agroindustria, al igual que en la agricultura, 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.<sup>15</sup> 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

---

<sup>15</sup> 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.

temporada. En caso de reducirse las necesidades de mano de obra se cesantean en primer lugar a las/os trabajadoras/es de menor antigüedad.

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/es 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.

## **5. Dos momentos clave: contratación y asignación de tareas**

En este apartado trabajaremos con los testimonios de aquellos actores que conforman la demanda de mano de obra; el objetivo es mostrar la forma en que se expresan las percepciones y representaciones de los mismos en relación con las diversas formas de segregación por sexos en los sectores estudiados. Un problema recurrente, observado durante las etapas de esta investigación se relaciona con la forma en que los actores interpretan las preguntas realizadas en las entrevistas sobre la participación de varones y mujeres en los espacios de trabajo. Con frecuencia, los actores consultados remitieron estas preguntas a la *discriminación* hacia las mujeres, mostrando una posición defensiva y a la vez, cierta incomodidad frente a este tema:

**¿Hay algunas tareas para las que ustedes contraten o prefieran mujeres?**

No, mirá acá todos hacen lo mismo. Hoy por hoy, las mujeres trabajan a la par de los hombres y acá no discriminamos a las mujeres. **(Productor vitícola)**

El tema de lo que es poda se le da más que nada a los varones por ahí la cultura de las mujeres podadoras acá en la zona no hay mucho entonces bueno el trabajo de poda hoy por hoy lo realizan varones, no necesariamente si algún día aparecen mujeres que sepan podar en eso nosotros, la finca no tiene ningún tipo de interés en discriminar **(Encargada de Recursos Humanos de una gran empresa vitivinícola)**

Yo creo... Nuestra política es que la mujer puede hacer lo mismo que el hombre. Aunque vivimos en una sociedad machista. Nosotros consideramos que la mujer tiene la capacidad para hacer lo mismo que el hombre. Por eso contratamos mujeres y nos va bien. **(Dueño de una bodega de pequeña escala dedicada a la exportación)**

Estos testimonios muestran por un lado, la aceptación de la figura femenina en tanto asalariada en los sectores estudiados pero por el otro, la naturalización de las diferencias a partir de las cuáles mujeres y varones se incorporan al trabajo agrícola y agroindustrial invisibilizando la desigualdad a partir, fundamentalmente, del tipo de tareas que realizan pero también del comportamiento y desempeño laboral que se espera de unas y de otros.

Si bien ya no es novedad la presencia de las mujeres en estos mercados de trabajo y esto demuestra su consolidación como trabajadoras, encontramos en los testimonios provenientes de la demanda de mano de obra cierta percepción de que el hecho que las mujeres participen y sean aceptadas como trabajadoras independientes, alcanza para terminar con una histórica discriminación y segregación laboral. Más claramente, se percibe a la incorporación activa por parte de las mujeres como una prueba del alcance de la igualdad entre los sexos en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. Estas interpretaciones dan por superada la problemática de la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado y no profundizan en los esquemas de desigualdad persistentes que se expresan en preguntas tales como: ¿De qué forma se insertan las mujeres en el trabajo en estos sectores? ¿En qué se fundamenta su sobre-representación en tareas manuales y reiterativas y, al vez, una sub-representación en tareas que permiten desarrollar una trayectoria de aprendizaje y desarrollo de un oficio en los sectores estudiados? ¿Por qué las mujeres se incorporan al mercado de trabajo con la

presencia permanente del trabajo doméstico y las tareas de cuidado, mientras que los varones se incorporan exclusivamente como trabajadores? ¿Alcanza con la incorporación al mercado de trabajo para terminar con la desigualdad o la incorporación al trabajo asalariado refuerza la desigualdad, o bien constituye una forma distinta de proyección de la desigualdad?

Para responder a estas preguntas, que se plantean en la investigación, fue necesario considerar la interpretación de los demandantes de mano de obra en relación a la participación de varones y mujeres y analizar estos temas recorriendo, en las entrevistas, recorriendo la organización cotidiana de la contratación, la forma en que se asignan las tareas, y las cuestiones relativas al desempeño de las/os trabajadoras/es para captar aquellos mecanismos implícitos y explícitos que conforman las pautas de segregación y diferenciación de la mano de obra en los sectores estudiados. De esta manera, es posible identificar “los momentos clave” dentro de una relación laboral donde se expresa la segregación por género en los puestos y espacios de trabajo (Faur y Zamberlin, 2008).

Dichos “momentos clave” no conforman etapas distintas de segregación de la mano de obra por sexos, sino que en ellos se puede observar la superposición de las imágenes sociales atribuidas al género que circulan en los sectores estudiados actuando en los procesos organizativos específicos de los espacios laborales.

Identificamos como ‘momentos clave’ la contratación de la mano de obra y la asignación de tareas en función del sexo. Estos momentos, que se constituyen en prácticas según las cuales se organizan la mano de obra y los procesos de trabajo, a la vez, se estructuran a partir de un conjunto de representaciones que los orientan. Dichas representaciones son observables en las imágenes de género difundidas en el medio estudiado entre las que encontramos, por un lado la asignación de atributos a la mano de obra femenina que se expresan en ciertas y determinadas calificaciones y competencias que les corresponden y, por el otro, en las expectativas sobre el desempeño de las mujeres (tanto en la tarea como en el espacio de trabajo en general) que están en referencia con los atributos asignados.

El momento de la contratación de mano de obra identifica un primer espacio cargado de sentido en el que circulan imágenes de género en las cuales se puede distinguir que los puestos de trabajo son asignados según el sexo, antes incluso de realizar la contratación efectiva de mano de obra. Tanto en la agricultura como en la agroindustria la categoría “sexo” opera como ordenadora de la distribución de la mano de obra, antes que

categorías como calificación, oficio y experiencia. En relación con esto es importante mencionar que en los sectores estudiados, cubrir todos los puestos de trabajo y, sobre todo, mantener el volumen de mano de obra necesario durante todo el período de alta temporada se convierte en un factor crítico. Es llamativo que, aún en estos casos, se observen pocas transgresiones a la normativa de género que sostiene la distribución y asignación de puestos de trabajo.

La asignación de tareas, momento posterior a la contratación, presenta una división sexual del trabajo concreta y tangible, es decir que se materializan los imaginarios sobre el género y pueden ser observados en cada una de las tareas desempeñadas por mujeres o varones. La asignación de tareas es la puesta en acción directa de los atributos de género impuestos a los sexos. Así podemos observar tareas que requieren de una disposición paciente y de movimientos lentos y precisos poco proclives a la promoción hacia otros puestos de trabajo de mayor jerarquía donde se puedan desplegar las distintas etapas de aprendizaje de un oficio. En oposición observamos tareas que implican, al contrario, un despliegue dinámico de las habilidades físicas, la relación directa con la maquinaria y las herramientas, producto de la preparación y promoción en el marco de un proceso de aprendizaje a lo que se suma un exigente despliegue de fuerza física.

En el terreno de las calificaciones y las competencias observamos que las tareas eminentemente femeninas suponen habilidades tácitas, que desdibujan el origen de esos aprendizajes y los vínculos entre ellos y la experiencia laboral.

## **6. ¿Todos hacen lo mismo?: Atributos de género y asignación de tareas**

En el siguiente testimonio, un ingeniero agrónomo propietario de una finca de vid expresa los impedimentos que tienen las trabajadoras para competir por un puesto permanente con un trabajador varón:

Te digo la verdad hay mujeres muy buenas trabajando, pero los productores terminan optando por los hombres para trabajar en las fincas porque las mujeres no pueden hacer todas las tareas: hay que regar, hay que “curar”, manejar los agroquímicos es complicado. Ellas no pueden manejar los tractores, aunque conozco dos mujeres que sí lo hacen, pero son casos fuera de lo común. Crecieron arriba de los tractores”... “los hombres son más completos que las mujeres para trabajar porque pueden

hacer más cosas y vos necesitas que los permanentes hagan todo  
**(Productor vitícola)**

**Decías que para “la atada”, por ejemplo, contrataban preferentemente mujeres; ¿para algunas tareas seleccionan así a algún tipo particular de trabajador?**

el tema de contratar gente la poda, [de frutales] por ejemplo, que es un trabajo un poquito que demanda más fuerza, nosotros no tenemos el tipo de herramientas de tijeras neumáticas ni nada de eso es la tijera tradicional; por ahí el tema de lo que es poda se le da más que nada a los varones. Por ahí la cultura de las mujeres podadoras acá en la zona no hay mucho, entonces bueno, el trabajo de poda hoy por hoy lo realizan varones, no necesariamente si algún día aparecen mujeres que sepan podar en eso nosotros, la finca, no tiene ningún tipo de interés en discriminar **(Responsable del área de Recursos Humanos de una empresa vitivinícola)**

**¿Y hay alguna tarea de la finca para la cual nunca eligen mujeres?**

Mirá, no tengo mujeres por ejemplo en...regando, como regador. Tampoco creo que la tendría, porque el regador se tiene que levantar bien al turno del agua, se tiene que levantar a las 4 de la mañana y tiene que estar solo en el medio de la finca, llueva, nieve, lo que sea. Tractoristas tampoco tengo y me parece que una mujer por ahí no puede...el tema de tractorista para enganchar un implemento hay que hacer mucha fuerza. Me parece que también es medio complicado. Y en la poda de frutales no hay mujeres tampoco. Hay escaleras...es un poquito más riesgoso. Pero creo que ahí no les podemos cerrar la puerta a las mujeres.

**Porque en la cosecha de frutales sí participan... y ahí también hay escaleras.**

Sí, pero (en la poda) se anda también con instrumentos un poco más peligrosos; podones, serruchos, tijeras, por eso. De todas las formas insisto, no le cerraría la puerta a una mujer que sepa podar bien frutales. **(Ing. Agrónomo encargado del control del proceso de trabajo en una finca vitícola)**

En ambos testimonios se puede observar la restricción del acceso a tareas a partir de las cuales se accede a puestos de trabajo “permanentes” en el sector agrícola. Las tareas de riego y de manejo de maquinaria agrícola como tractores y otros elementos vinculados a la fumigación y al riego implican un vínculo laboral que se extiende durante la mayor parte del año. A la vez las restricciones a la participación de las mujeres en la tarea de

poda de frutales, fundamentada principalmente en la falta de fuerza física pero también en la imposibilidad de manejar “*instrumentos más peligrosos*” obstaculiza la extensión del ciclo laboral de las mujeres ya que esta tarea se realiza durante el invierno. Asimismo, en el mismo testimonio se reconoce que las mujeres podrían participar en la tarea de poda: “*ahí no les podemos cerrar la puerta a las mujeres*” lo que indica una incipiente tensión en la relación entre la normativa de género aplicada a los sexos y la participación restringida de las mujeres en el ámbito del trabajo agrícola en la zona de estudio (tensión que se observará también en el análisis de los testimonios de las trabajadoras que se desarrollarán en el capítulo siguiente)

En la misma línea que el testimonio anterior, el encargado de personal de varios galpones de empaque no encuentra fundamentos para que las mujeres permanezcan ausentes en la tarea de manejo de autoelevador (clark):

Por ejemplo, ahora estamos trabajando cereza y no tenés ningún hombre, hay 70 personas de las cuales 10 son hombres. Que son los que llevan el registro y el clarkista, que hasta hoy por hoy no he visto una mujer manejando un Clark.

**¿Y eso por qué. Porque esa no es una tarea “pesada”?**

Yo lo vería como una parte más machista. No veo que haya excusa para no poner mujeres ahí. Yo pondría. Pero el clarkista sí, son 100% hombres. **(Responsable de administración de personal en empaques de frutas)**

En los testimonios se observa que, para algunas tareas, la explicación de la ausencia de las mujeres fundamentada en la una asignación de atributos y cualidades a los sexos es insuficiente. Al mismo tiempo aquellos puestos de trabajo exclusivamente masculinos corresponden a las tareas mejor pagadas y con posibilidades de acceso a un puesto permanente. Esto puede estar revelando que la exclusión de las mujeres en los puestos de mayor salario y mayor extensión del tiempo de trabajo se debe a, una asociación del trabajo y el salario femenino como complementario y no como ingreso principal en los hogares. Esto último sostenido en una división social del trabajo que designa el ámbito doméstico como aquel que le corresponde naturalmente a las mujeres, debilitando así aquellas argumentaciones que se basan en una diferencial atribución de saberes y competencias para el trabajo a los sexos y reforzando la normativa de género que

impone las responsabilidades domésticas y las tareas de cuidado a las mujeres eximiendo de las mismas a los varones.

En relación con las remuneraciones, los testimonios que continúan confirman, para la agroindustria, las diferencias salariales entre aquellos puestos “feminizados” con los que son mixtos como es el caso del puesto de embalaje o exclusivamente masculinos como el caso de manejo de maquinaria:

**¿Y quienes ganan más en el empaque de cereza, el clarkista, la seleccionadora, quien?**

En el caso del clarkista en sí, es un empleado fijo del galpón. Esos son mensualizados vienen con años es muy raro que se contrate un clarkista por la temporada, ojo se toman pero es raro. La hora del clarkista es cara, la hora está bien paga, muy bien paga, 9<sup>16</sup> pesos se paga.

**¿Por qué se gana menos en el puesto de la seleccionadora que en el de obrero general?**

Las seleccionadoras ganan menos porque no es un trabajo en el que pueda crecer la persona. Un obrero general puede empezar estibando pero se perfecciona para la parte mecánica, para el autoelevador, quizás puede ir creciendo. En la parte de selección no se puede crecer es una labor monótona. Por eso no hay manera de crecer”

Los embaladores son los que más ganan de acuerdo a la cantidad de bultos que va teniendo y se los va incentivando. Se hace una evaluación del rendimiento y se los incentiva. Se gana un básico según el convenio colectivo de trabajo, de ahí en más según el rendimiento se le paga más, se va incentivando.

Las descartadoras/seleccionadoras tienen un trabajo básico toda la temporada que es estar parada seleccionando la fruta. Ahí no se puede evaluar un rendimiento, es todo similar. Sí se controla, que esté despierta que haga bien la tarea pero no se puede evaluar un rendimiento” **(Encargado del proceso de trabajo en empaque de fruta)**

A partir de los dos testimonios anteriores se puede distinguir una mayor remuneración y sobre todo estabilidad laboral, en el puesto de manejo de autoelevador que es exclusivamente masculino. En la tarea de embalador/a donde participan mujeres y

---

<sup>16</sup> En referencia al salario por hora de un conductor de autoelevador téngase en cuenta que la entrevista fue realizada en el mes de marzo de 2010.

varones, existen posibilidades de mejorar la remuneración, siempre y cuando la/el trabajador/a aumente su rendimiento durante la jornada laboral.

En cambio, en la tarea de selección, que es exclusivamente femenina, no se considera ninguna posibilidad de mejorar el salario obtenido aumentando el ritmo de trabajo. Aún siendo evidente que si aumenta el volumen de fruta procesada en el empaque también aumentaría el volumen de fruta seleccionado por estas trabajadoras. Por otro lado, la tarea de selección es considerada “*monótona*” y “*básica*” pero a la vez como se ha visto en otros testimonios, es una tarea muy importante para el desarrollo del proceso de trabajo en todo el empaque.

Las tareas exclusivamente femeninas se organizan entonces, a partir de representaciones que evocan saberes tácitos y cualidades que justifican la presencia de mujeres en aquellas tareas que los mismos empleadores/as califican como monótonas, tediosas y con escasas posibilidades de desarrollar un oficio dentro de los sectores estudiados.

Otra característica que la demanda de mano obra adjudica a las trabajadoras se vinculan a la responsabilidad sobre las tareas domésticas y aquellas que tienen que ver con el trabajo de cuidado de los miembros dependientes de sus familias. En este sentido, los testimonios que siguen dejan a la vista la forma en que ello opera diferencias entre mujeres y varones en el ámbito del trabajo asalariado:

**¿Y tienen alguna preocupación ustedes por contratar mujeres con familia o sin familia?**

No, no. No te quita mucho. No te influye. Por ahí tenés muchas mujeres que son muy conflictivas. En qué sentido, en que vienen y te dicen hoy día no tuve con quién dejarlo y no vine, y bueno te la bancas. Y después al otro día te pasa que te dicen que hoy tampoco tuve con quien dejarlo. Y bueno, dejásele a tu suegra a tu suegro, dejásele a alguien. Pero no puedes dejar sin ir a trabajar. Y muchas mujeres te traen el problema de la casa al trabajo y vos me tenés que traer soluciones, para eso te contrato.

**¿Y los varones tienen ese tipo de problemas?**

No. Los varones no tienen ningún tipo de problema, el único problema es que a la noche pueden salir con los amigos y se ponen en pedo y al otro día no vienen a trabajar. Ese es el único problema que puedes llegar a tener. **(Encargado de empaques de fruta)**

Del testimonio se desprende que el grado de compromiso que tengan las trabajadoras con el trabajo doméstico y las tareas de cuidado no es (solo en principio) una restricción para la contratación en el trabajo asalariado, al menos en el caso del empaque de frutas. No obstante, el mismo testimonio muestra que estas responsabilidades, se consideran exclusivamente femeninas, y a la vez, generan “conflictos” para la organización de la mano de obra.

En este sentido, se resalta la forma en que este testimonio habla de la clara delimitación de los espacios femeninos y masculinos. Las mujeres generan conflictos porque *“traen el problema de la casa al trabajo”*, al contrario, *“el único problema que puedes llegar a tener”* con los varones se origina fuera del espacio doméstico: *“pueden salir con los amigos y se ponen en pedo y al otro día no vienen a trabajar”*

Este testimonio es útil para comprender que la demanda de mano de obra considera las tareas reproductivas como responsabilidad absoluta de las mujeres y, a la vez, como una parte constitutiva de su incorporación al trabajo asalariado. Esto significa que la representación de las mujeres como obreras incluye también a las responsabilidades asignadas en el espacio doméstico y en las tareas de cuidado. Dicha representación opera en la contratación y como veremos en la asignación de tareas, que no solo se ajustan a los atributos y cualidades vinculadas con lo femenino, sino que también delimitan las opciones laborales que las mujeres pueden tener dentro del sector restringiendo las posibilidades a la obtención de puestos de trabajo de corta duración.

En el testimonio que sigue se observa la marcada asociación del trabajo asalariado femenino con la responsabilidad por las tareas domésticas que lleva a la clásica interpretación del salario femenino como un complemento y no como sostén principal; esto aparece, en este caso, como explicación de la presencia femenina en el trabajo agrícola por períodos cortos de tiempo:

Acá las mujeres hacen el trabajo de “atada de viña” es un trabajo que se hace en invierno, es medio duro porque hace mucho frío y en general se trabaja con las manos mojadas, pero a las mujeres les sirve porque es un trabajo de poquitos días y ellas necesitan un platita, entonces se llama a las mujeres de acá de la zona para que trabajen unos días nomás y puedan volver a la casa y ya se quedan ahí. Les sirve porque es poco tiempo y se ganan unos pesos de más. **(Encargado de una finca de vid)**

## 6.1. Habilidades y puestos de trabajo generizados

En el momento de la asignación de tareas se puede observar cómo se distribuyen los roles laborales según las cualidades y habilidades atribuidas a los sexos siguiendo la normativa de género difundida. Ante la pregunta de por qué en una importante empresa frutícola de la zona se prefiere mujeres para hacer tareas de selección de fruta se responde:

Por qué la empresa lo decide no lo sé. Supongo que por lo mismo que decide todo el mundo, que por aquello que está muy difundido en el medio, que la mujer es mucho más observadora, porque clasificar significa tener la habilidad de mirar los detalles” **(Ingeniera agrónoma que se desempeña en una importante empresa frutícola de la zona)**

Un ingeniero agrónomo que tiene a su cargo la organización y control del proceso de trabajo en una finca vitícola de la zona, explica las condiciones generadas por la empresa para dar acompañamiento a las mujeres que se desempeñan en la tarea de “ficheras”<sup>17</sup> que habitualmente es un puesto de trabajo ocupado por varones:

### **¿Y hay una disciplina con respecto al comportamiento de los trabajadores que les facilita el desempeño como ficheras?**

Mirá, hay dos cosas, tanto hay instalada una cierta disciplina por parte de la empresa porque se les habla muy claro y se les dice cómo son las cosas, que acá nadie le falta el respeto a nadie, nadie tiene derecho, ni desde el dueño al peón, ni el ingeniero, ni nadie. Nadie tiene derecho a faltarle el respeto a nadie. Eso lo tienen muy claro. Y segundo, están muy bien respaldadas por los que las seguimos a esas mujeres. Tanto en mi caso, como el encargado general que tenemos o el resto de los ingenieros saben que esto es así, les damos el respaldo porque el trabajo lo vienen haciendo muy bien y por eso mismo les tenemos que dar el respaldo para que sigan haciendo bien las cosas.” **(Ing.**

---

<sup>17</sup> La tarea de “fichera” consiste en controlar la tarea de los/as cosecheros/as. En la cosecha de vid consiste en entregar a cada cosechador/a una ficha a medida que van descargando los tachos de uva en los camiones. Para que la ficha sea entregada la cosecha debe haberse realizado según los parámetros solicitados por la empresa, cuando se trata uvas para vinos de calidad solo deben cosecharse los racimos que deben depositarse sin hojas ni partes de ramas. El rol de las ficheras en controlar la tarea de los/as cosechadores/as y esto puede generar conflictos con los/as trabajadores/as.

### **Agrónomo encargado del control del proceso de trabajo en una finca vitícola)**

El testimonio anterior muestra la forma en que se crean condiciones de control de los trabajadores para que las mujeres puedan desempeñar una tarea en la que habitualmente se desempeñan los varones. El acceso de las mujeres a este puesto de supervisión se da sobre la base de la atribución de una mayor responsabilidad y detalle en las trabajadoras que las lleva a desempeñarse en un puesto de trabajo vinculado al control de calidad de la cosecha. A la vez queda clara cierta transgresión a la normativa de género en la asignación de puestos de trabajo ya que ha sido necesario “*respaldar*” a las trabajadoras “*para que sigan haciendo bien las cosas*”. En resumen, este caso muestra que *respaldar* significa generar condiciones que les permitan a las trabajadoras desarrollar una tarea de supervisión evitando que los trabajadores varones cosecheros cuestionen la autoridad de las mujeres.

En los testimonios que siguen, por el contrario, se observa una distribución de tareas armónica basada en la consideración de limitaciones físicas de las mujeres que en el medio estudiado actúan como una barrera “natural” en lo que se refiere a la organización de la mano de obra y la asignación de tareas:

No, porque yo ahora te explico cómo es, automáticamente se da todo...

¿Por qué? Porque el cuadrillero utiliza los hombres con escalera. Porque la mujer no va con escalera para la cosecha. Y utiliza todo el trabajo de abajo, digamos hasta donde llega el brazo de una mujer. De ahí para abajo, todo hecho por mujeres Entonces él, busca su equipo y de esa manera trabaja (**Trabajador permanente en una finca frutícola**)

Una ingeniera agrónoma que trabaja como asesora de una empresa frutícola afirma lo siguiente:

Las mujeres no trabajan en poda [de frutales], solamente es el manejo del acordonado de ramas; para eso si llamamos a mujeres. El problema de la mujer es que nosotros no tenemos la fuerza del corte en altura, de por sí nosotros no tenemos fuerza,

hay algunas muy especiales. Hay un corte en altura que lo hace el varón colocado en altura y ahí esos cortes las chicas no pueden. **(Ingeniera agrónoma que se desempeña en una importante empresa frutícola de la zona)**

El testimonio que sigue muestra la forma en que la tecnología, en este caso en lo que refiere a nuevas formas de conducción de la vid, modifica las características de las tareas y permite el acceso de las mujeres a tareas antes consideradas exclusivamente masculinas:

**¿Y la poda en la viña, si participan las mujeres?**

Sí, todos los trabajos; poda, desbrotes. Por ahí nosotros antes las mujeres las teníamos más categorizadas de hacer trabajos más finos. Hoy las mujeres están trabajando...no son trabajos pesados, pero están trabajando a la par de los hombres en la poda.

**O sea que la poda que antaño era una tarea que hacían los hombres...**

Sí, tenemos la suerte de que prácticamente la hemos mecanizado, entonces no hay esfuerzo, solamente tienen que cortar el sarmientito finito, no es que tienen que agarrar ni serruchos ni nada de eso, todo eso lo tenemos mecanizado. En viña, en frutales no porque ahí sí, ya es un esfuerzo mayor, hay que subirse a escaleras y todo eso. Pero en viñedos sí, la poda en verde, el desbrote le decimos, que es sacar los brotes que quedan en el tronco y van creciendo que no tienen uva. Eso sin ningún problema lo hacen.

**¿Y no queda ninguna tarea especial, digamos que ustedes prefieran que hagan las mujeres?**

Sí, los raleos. Las mujeres son más meticulosas para todo ese tipo de trabajo más de precisión. **(Entrevista con encargada de Recursos Humanos de empresa vitivinícola)**

Los dos últimos testimonios presentados pertenecen a dos mujeres profesionales, que se dedican a la organización de la mano de obra y del proceso de trabajo en dos importantes empresas integradas. Sus testimonios naturalizan la exclusión de las mujeres en aquellas tareas que demandan fuerza física o la utilización de herramientas de trabajo. En el primer caso la falta de fuerza de las mujeres para la tarea de poda se presenta como *“el problema de la mujer para el corte en altura”* En cambio en el

segundo caso se presenta una situación donde la incorporación de tecnología permite a las mujeres realizar tareas que antes no realizaban por la demanda de fuerza física y la necesidad de herramientas, *“solamente tienen que cortar el sarmientito finito, no es que tienen que agarrar ni serruchos ni nada de eso, todo eso lo tenemos mecanizado”*.

En la agroindustria se repiten los patrones para la presencia de las mujeres en determinadas tareas vinculadas a los estereotipos de género difundidos. Un ejemplo de esto es el testimonio del dueño de una pequeña bodega especializada en vinos finos. Por otro lado se observa en este testimonio, la brevedad de las tareas para las que se requieren las mujeres en las bodegas:

### **¿Y trabajan el mismo tiempo que dura la cosecha?**

Fines de marzo principio de abril, es cuando está el ingreso de uva y después hay que seguir con todo el proceso que también demanda tiempo. Pero por lo general siempre hay mujeres más que nada para la selección es bastante importante, todas las bodegas utilizan mujeres para la selección. **(Propietario de una bodega boutique)**

Nuevamente el testimonio anterior vuelve a resaltar la importancia de las tareas que realizan las mujeres dentro del contexto del proceso productivo en la agroindustria, se observa entonces el énfasis que ponen los/as entrevistado/as en la tarea de selección como aspecto crítico del proceso:

Después pasa a la que son seleccionadoras y ahí si el 90% son mujeres, porque se le ve, en todos los galpones de empaque, que va a seleccionar mucho mejor la fruta. Que está capacitada. Mejor mujeres que un hombre, no sé si me entendés. Podes poner ahí mujeres u hombres pero se le ve mejor carácter, por ahí como decirte así a una mujer.

### **¿Reciben capacitación las mujeres que trabajan en la selección?**

No, no. Es más la seleccionadora es uno de los puestos más importantes en un galpón de empaque y es el que menos remuneración lleva. El que menos remuneración lleva.

Aparte es un trabajo medio tedioso para lo cual es una persona que está trabajando ocho horas parada sobre un banco, motivo la cual, generalmente al lado de la lavadora viene la seleccionadora

y se moja el piso. Entonces generalmente está separado unos centímetros del piso.

Imaginate vos estar son 4 y 4 horas, 4 horas en la mañana y 4 horas en la tarde estar parado en un banco viendo pasar fruta permanente. Y tratando de sacar... Seleccionadora por qué, porque todo lo que viene “apiedrado” todo lo que viene “machucado” todo eso se cambia de primer categoría, segunda categoría y tercer categoría. La primera que es de exportación, la segunda se le llama comercio interior, mercado interno o para comercializar y la tercera es la que se le llama “sidrera” “juguera” la tercera ya no sirve para nada, sirve para molerse. Entonces, ese es el trabajo de ellas saber cuál es la que se va a exportar, cual es la que va a la juguera y cual para comercializar. **(Entrevista con encargado de personal de empaque de fruta)**

La tarea de selección reúne casi todos los aspectos vinculados en la zona de estudio tanto al trabajo femenino como a las mujeres trabajadoras. En primer lugar, el puesto de selección demanda características fuertemente vinculadas a las mujeres como atención, agudeza visual y concentración. Estas características se atribuyen a la “condición femenina” y se asumen, tal como se observa en el testimonio como una “capacitación natural”. En relación con el imaginario construido acerca de las características de la mano de obra femenina, la tarea de selección es definida como “tediosa” y “monótona” lo cual es ideal para la mano de obra considerada “paciente” y “resistente” como lo son las mujeres.

Por otra parte, es una tarea temporaria que se considera de baja calificación y remuneración pero a la vez se reconoce como una tarea de importancia para el proceso productivo. En este sentido, se constituye en un puesto de trabajo arquetípico en relación al imaginario que circula sobre la mano de obra femenina porque naturaliza saberes, adquiridos debido a la experiencia de las mujeres en esta tarea y además, ubica a las trabajadoras en un puesto de marcada temporalidad coincidiendo con una imagen que identifica a las mujeres con su doble rol como obreras y como encargadas del trabajo doméstico y reproductivo. A esto se suman los bajos salarios percibidos en esta tarea producto de la naturalización de habilidades.

En los empaques de fruta además de la selección las mujeres se desempeñan con exclusividad en las tareas de limpieza; en general, es una tarea para las mujeres más jóvenes y recién llegadas al galpón. Junto con la selección es la más baja en la escala salarial:

### **¿Y las más jóvenes que hacen?**

Tareas de limpieza. Generalmente las más jóvenes son las que recién entran y van a la limpieza, a la mantención del galpón. Por ejemplo en la lavadora se juntan con escoba las hojitas y ellas las sacan o si se cae mucho el agua van con el secador cargándolo a las canaletas que hay al lado de la máquina.

Son las que te cuelgan la caja. Si vos estas embalando alrededor tuyo va un carril lleno de cajas según la exportación que estás haciendo. Ellas son las que van colgando las cajitas, las que arman las cajas. Hay gente que se dedica a armar son “armadoras de cajas”. Hay unas máquinas que se mete la caja de cartón y sale armada:

### **¿Y esas chicas que limpian y arman cajas siempre son mujeres?**

Si.

### **¿Y ganan lo mismo que las seleccionadoras?**

Ganan lo mismo que las seleccionadoras, el monto más bajo es el de las seleccionadoras y el de la maestranza. **(Entrevista con encargado de personal de empaque de fruta)**

Entre las tareas del empaque los puestos de “puntera” y “romaneadora”, también son puestos feminizados, aunque de mayor jerarquía y salario que las tareas de limpieza y selección. Si bien, son puestos de trabajo mejor remunerados no están exentos de la apelación a saberes tácitos que se atribuyen a las mujeres desdibujando el componente de aprendizaje de un oficio que toda trayectoria laboral contiene. Por otra parte el acceso a estos puestos es restringido debido a que no demandan un gran número de trabajadoras:

Después de las seleccionadoras hay dos personas paradas en la cinta que son las punteras. Ellas son las que controlan a las seleccionadoras que son, generalmente, gente de confianza de la empresa. Que también es un trabajo bien pago en la misma remuneración que la selladora romaneadora. Y por ahí hay gente que es seleccionadora que para llegar a pasar a punteras tienen que trabajar cuatro o cinco años en la cinta. **(Entrevista con encargado de personal de galpones de empaque)**

Las romaneadoras, ahí si tenés un trabajo que es pura y exclusivamente de mujer porque es más minuciosa, sabe llevar ese tema. La romaneadora ¿qué es lo que te dice? Que ha salido un pallet de 40 cajas de pera de tal tamaño. Porque también se “tamaña,” va por tamaño. Cada embalador tiene su tacho. Un

tacho es el número, no me acuerdo si va de veinte en veinte. Por ejemplo 20, 40, 60, 80 son los tamaños mientras el número es más chico la fruta va a ser más grande. Eso se mide por el peso de la fruta. **(Entrevista con encargado de personal de empaque de fruta)**

## **6.2. Desempeño, tolerancia y expectativas**

Varones y mujeres ingresan al mercado de trabajo tanto en el sector primario como en la agroindustria desarrollando trayectorias laborales diferentes, a partir de ocupar puestos de trabajo con distintas características que incluyen, diferencias en el ciclo laboral, en las posibilidades de alcanzar puestos de trabajo permanentes, como así también se observa que, salvo algunas excepciones las mujeres no alcanzan puestos considerados de jerarquía.

Estas diferencias se construyen en la práctica cotidiana de participación en la esfera productiva y en las relaciones sociales y de poder que conforman los escenarios donde se construye la normativa género. En este marco se observa, a la vez, que los empleadores construyen estas diferencias en lo que tiene que ver con el trato, la tolerancia y las expectativas distintas que se tienen sobre los trabajadores y las trabajadoras. (Faur y Zamberlin, 2008)

El propietario y el encargado de una explotación frutícola, señalan una relación entre el comportamiento de las mujeres y su desempeño laboral:

..Y porque la mujer es más delicada, más fácil de entender o de llevar digamos, el hombre es como...Si, va... los demás dirán a lo mejor, que se yo, cada uno piensa distinto, nosotros no hemos tenido problemas porque si no nos gusta vamos y hablamos, le explicamos “mira no sabes hacerlo” “no” “bueno mira hacelo así”. Es más fácil de llevarla.

### **¿Qué es más fácil de llevar para vos? ¿Qué significa?**

Entiende más, es más obediente, es más capaz, es más tratable, es más capaz para esos trabajos así delicados donde si tiene que quedar el palito y la mujer trata, no sé por qué. Es más delicada. **(Encargado de una finca frutícola)**

Respecto de la tolerancia diferencial por sexo el testimonio que continúa plantea cuáles son las situaciones toleradas y los imaginarios que las sostienen:

### **Entonces se tolera más lo del cuidado de los chicos**

Se tolera mucho más a una mujer, una mujer es más creíble lo de una mujer que un hombre. Si, lo primero que piensas: “faltó Pepe, y este se agarró un pedo anoche terrible y faltó Laura y qué habrá pasado que raro que no llamó, andá a pegarle un llamadito a ver qué ha pasado.

### **¿Son las que más avisan las mujeres?**

Si, si, con las mujeres no hay ningún tipo de problema en trabajar. Ojo, cuando hay más de dos mujeres es una peluquería. Eso es terrible, terrible el tema. Sobre todo cuando los galpones son buenos, el año pasado las mirabas y se están sacando fotos. Pero porque los ven buenos a los patrones.

Las mujeres son muy conflictivas entre ellas mismas, muy competitivas entre ellas mismas. Hasta el mismo trabajo. Por qué yo no me pongo a seleccionar allí y por qué vos estás parada ahí y no yo. O porque, vos estás en otro tacho, o yo estoy haciendo limpieza y vos estás romaneando. **(Entrevista con Encargado de personal de empaque de fruta)**

Otro aspecto que grafica las concepciones diferentes que los empleadores tienen de las mujeres y de los varones como trabajadores es el tratamiento del ausentismo. Las ausencias de las mujeres se disculpan o se toleran más bajo el supuesto de que sus faltas al trabajo tienen que ver con la responsabilidad de cuidar a sus hijos. De todas formas, cuando las mujeres faltan sin aviso se las suspende y no se les paga el día de trabajo, esta práctica es igual para el caso de los varones. Con los trabajadores varones, los supuestos se vinculan con un acto de irresponsabilidad con su trabajo, esto justifica al empleador no solamente a la suspensión del trabajador sino también a ejercer acciones que buscan disciplinar esa conducta:

Ese que faltó porque se puso en pedo al otro día se lo suspende y se lo pone a clavar cajas. Lo pones ahí a clavar cajones al rayo del sol a ver si te lo hace de vuelta”

### **¿Con las mujeres se hace eso, se las suspende?**

Si, también se las suspende pero no se les hace ningún tipo de otra cosa. No se les toma castigo como a un hombre.

### **¿Por qué no?**

Porque es mujer. **(Entrevista a encargado de empaques)**

Como surge del testimonio las medidas disciplinarias, en este caso vinculadas al ausentismo tienen un límite en el caso de las mujeres que se ajusta a la suspensión y el consecuente descuento del día no trabajado. En la respuesta del entrevistado se puede observar la forma en que el imaginario de género opera de manera contundente, no hay “castigo” “porque es mujer”, en este sentido, el entrevistado no considera que sea necesario dar mayores argumentos. Estas decisiones se apoyan además en la legislación sobre Trabajo Agrario y, también en el CCT que destinan artículos específicos a la regulación del trabajo femenino. Es importante destacar que en ambas normativas los artículos específicos se refieren al trabajo de mujeres y al trabajo de menores de edad.<sup>18</sup> La legislación aporta, en este caso, otro dato para observar la manera en que se construyen los discursos que fundamentan un tratamiento diferente de la mano de obra según su sexo.

### **6.3. Feminizar el compromiso**

A través de los discursos, se observan ambigüedades en relación a las mujeres en su rol como trabajadoras, se les atribuye una actitud más conflictiva que la de los varones frente al reclamo, pero a la vez se valora la responsabilidad, el compromiso con la tarea que están haciendo y la constancia en los puestos de trabajo que desempeñan. Por otra parte se las caracteriza como conflictivas en relación a los empleadores pero también se les adjudica una actitud competitiva entre ellas mismas:

**¿Y por qué no las podes poner a limpiar a las mujeres que han ocupado otros puestos en el empaque durante la temporada?**

---

<sup>18</sup> El capítulo V de La Ley 22248 que regula el Trabajo agrario se titula: “Trabajo de mujeres y menores y en el **Artículo 112**: “Prohibición del Trabajo Penoso” se expresa:

“Queda prohibido ocupar mujeres y menores de dieciocho (18) años en los trabajos que revistieren carácter penoso, peligroso o insalubre, conforme determinare la reglamentación.

En el caso de Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad en galpones de empaque el **Artículo. 4** se titula Régimen de mujeres y menores, en su inciso A expresa lo siguiente: “El personal mencionado precedentemente no podrá trabajar en carga y descarga de camiones de transporte, remoción de cajones de frutas cuando los cajones o bultos superen los veinte (20) kilogramos de peso, pudiendo hacerlo eventualmente y cuando las circunstancias así lo requieran para el mantenimiento del trabajo, razones de fuerza mayor, accidentes climáticos, etc., pero no en forma continuada, ya que el empleador deberá contar con personal masculino, mayor de dieciséis (16) años de edad para dichas tareas”

Poder podés, yo te puedo poner a limpiar, pero generalmente vos no vas a querer. “yo ya soy embaladora, seleccionadora no me voy a poner a limpiar, a pasar la escoba”.

### **¿Juega esto de los puestos?**

Si, si si olvidate que juega bastante. Se miran mal, se dicen “hay ella también es así porque es embaladora” y las embaladoras pasan al lado de las seleccionadoras y se miran mal. Las mujeres son conflictivas, más en un galpón de empaque, es como decimos nosotros, es una peluquería. Las punteras por ejemplo. Las que tengo yo son malas, ellas tienen su lugar y las llegan a cambiar de ahí y es un escándalo. No. ¡Son malas! Es como un título que tienen. **(Entrevista con encargado de personal de galpones de empaque)**

### **¿Cuándo tienen algún problema laboral, algún reclamo por horas de trabajo, hay conflicto, se reclama?**

La mujer, la mujer no te perdona quince minutos, el hombre no. El hombre va y te dice. Mirá con todos los empleados que nosotros manejamos yo me llevo muy bien. A mí me ha pasado y te dicen “che, fijate me parece que te has equivocado en las horas, fijate” te da una semana y como se paga por quincena capaz que te da toda la quincena para que vos lo revises, en cambio, la mujer no. La mujer te va con el papelito de ella y se te sienta “acá me debés quince minutos”. “Bueno madre déjeme usted el papelito. “No. Lo quiero revisar ya” Por más que se tenga que esperar un quincena para cobrarlos pero se te plantan y se te plantan, y por ahí de diez personar nueve se equivocaron ellos. Y las mujeres son terribles, no los hombres van y te dicen me debés dos horas y por ahí pasar por el galpón y te dicen “ehh acordate de mis horas” Pero no es conflictivo, la mujer sí. No sé porque esa diferencia, capaz que se creen mujeres uno las va a cagar. Pero no sé porque tienen ese problema. **(Entrevista con encargado de personal de empaque de frutas)**

Las mujeres son mucho más delicadas con la fruta, por eso se las contrata para la cereza, pero no son menos conflictivas que los hombres, son muy conflictivas. Con que dos manejen a las otras alcanza. Y si te paran, el poder lo tienen ellos porque no te pueden parar la planta (Productor de cereza y propietario de un empaque)

### **¿Cómo son las mujeres como trabajadoras?**

Por ahí tienen más decisión de reclamo, es como que se las ve con menos compromiso que el hombre. El hombre por ahí está más comprometido con la familia parece a veces ante una queja. La mujer es como solo la temporada, el hombre tiene más compromiso durante todo el año. Por lo tanto es que se sujeta un

poco más al estar peleando por algo. La mujer como es temporaria tiene un poco más de carácter a salir a pelear por algo. La mujer generalmente es de decir más de frente las cosas que los varones.

### **¿Y por qué tipo de cosas se reclama?**

Por los horarios, por los permisos porque se le dio permiso a alguien para que salga y no a ellos. Entonces hay que tener una conducta pareja para todo el personal porque a la mínima diferencia ya hay un conflicto.

### **¿Y los varones también hacen planteos por esas cosas?**

No, por ahí son más cancheros como te decía antes pero no se quejan tanto, pero las mujeres sí. **(Entrevista con Encargado de empaque de frutas para exportación)**

Una de las representaciones citadas por los actores que conforman la demanda de mano de obra, sobre todo en aquellos casos en que se trata de sujetos que trabajan cotidianamente en contacto con las mujeres, refiere al compromiso de las trabajadoras con los objetivos de la tarea en función de lograr éxito en la totalidad del proceso productivo. Interesa señalar que a partir de los cambios vinculados a la producción y acondicionamiento de los alimentos, el concepto de “calidad” pasa a ser uno de los objetivos sobre los que más se insiste a lo largo de toda la cadena productiva y donde la participación de las mujeres cumple un rol destacado que se observa en los discursos de la demanda.

En este sentido, la representación social que identifica a las mujeres con la delicadeza se complementa con aquella que las identifica con la responsabilidad. En esta línea, las expresiones de la demanda de mano obra destacan el mayor compromiso de las mujeres en comparación con los varones. No solamente aparece destacada la responsabilidad de las mujeres con la tarea específica que desarrollan las mujeres, sino también el “compromiso” con la totalidad del proceso de trabajo. En este aspecto se entrecruzan imaginarios asociados a lo femenino vinculados no solamente con las habilidades femeninas que son posibles de observar en la tarea concreta, como delicadeza, cuidado y prolijidad, por ejemplo, sino que también se suma a otras cualidades no observables directamente como la capacidad de comprometerse con el logro final del producto, independientemente de la tarea puntual que realizan.

Estas representaciones terminan por ser utilizadas por la demanda de trabajo impactando así en la división del trabajo a la vez que se transforman en una fuente de exigencia mayor hacia el desempeño de las mujeres:

**¿Pensás que esa precisión se debe solo a una cuestión de habilidad o hay otras cosas?**

No, me parece hay otra cosa. La mujer se preocupa, incluso las mujeres que tenemos a cargo de grupos de personas, se preocupan mucho más que los hombres en entender a la gente y que no le falte agua a la gente y estar más encima y te anota, lleva una libretita y te dice: “Mire, me parece que a éste muchacho le podríamos dar un premio porque todos los días hace dos o tres hileritas más, están mucho más en el detalle.

**Entonces hay una buena predisposición para hacer mejor el trabajo**

Sí, y tienen más paciencia para explicarle a la gente, por ahí los varones... ¡Éste no anda! y ya está. **(Entrevista con un Ing. Agrónomo encargado del personal de finca de una empresa vitivinícola)**

Lo de las atadoras básicamente empezó cuando empezamos a trabajar acá. Salió el tema que habían muchas atadoras acá en la zona. Entonces bueno empezamos a tomar a atadoras. Son rarísimas las mujeres, el tema que hay muchas mujeres también como sostén de familia y creo que en eso hacen el trabajo prolijo con una asistencia casi perfecta y bueno hemos tenido muy buena respuesta de parte de ese grupo y bueno no tenemos hombres atadores yo creo que debe ser cultura también viste. **(Entrevista con encargada de Recursos Humanos de empresa vitivinícola)**

En referencia a la tarea de embalado, un encargado de personal de empaque de fruta comenta lo siguiente:

**Hay varones en esa tarea. ¿Hay diferencias en la forma de trabajar?**

Las mujeres son rápidas, rápidas y constantes en el trabajo. Vos tenés que ver los varones, ¡Hacen un lío los varones! Son más cancheros. A lo mejor ves que embalan y durante media hora no se les ven las manos embalando pero vos después ves que están en el baño y que están dando vueltas. Hay mujeres que son totalmente constantes que están embalando permanente,

permanente, entonces ese es un ritmo que te rinde mucho más. Si vos al final de las ocho horas comparas y te ha rendido más el que ha estado más tiempo pero constante durante las ocho horas. Hay embaladores rapidísimos si fueran en esa rapidez las ocho horas, lo que sería. Pero no es esa rapidez las ocho horas. En ese sentido la mujer es mejor.

A la luz de estos testimonios vale entonces preguntarse, nuevamente, por la forma en que se encuentra naturalizado el autodisciplinamiento de las mujeres respecto del trabajo productivo y, a modo de hipótesis plantear, si el hecho de “que sean más constantes” no se debe a un mayor control sobre la mano de obra femenina en general y sobre algunas tareas, donde están sobre-representadas en particular. Volveremos a este tema en el capítulo siguiente los testimonios de las trabajadoras sobre su desempeño laboral. El testimonio que sigue corresponde al dueño de una bodega boutique que, a la vez, se encarga de organizar el proceso de trabajo dentro de la misma. De su discurso se desprende una imagen de las mujeres trabajadoras donde se destaca no solamente la responsabilidad con las tareas, sino también la capacidad de trabajar y responder frente condiciones de trabajo adversas, como largas jornadas donde han pasado muchas horas de pie. Según este testimonio, aun con dificultades las mujeres responden y se interesan por hacer bien su trabajo:

### **En la cosecha hay preferencias por hombres o mujeres**

En general son cosechadores, hombres tienen más fuerza, más aguante. Tiene que aprovechar porque es por tacho que les pagan, tienen que ser rápidos.

#### **¿Si pudieras elegir, más allá de la fuerza?**

Es que yo en la parte de cosecha mucho no estoy, pero igual, como te digo, la mujer siempre es mucho más delicada porque es mucho más cuidadosa que el hombre.

#### **¿Y porque crees eso?**

Que lo he visto en todos los trabajos que desempeñan, tanto en la selección como en el etiquetado.

#### **¿Por qué eso es así?**

No sé. Pero siempre que he etiquetado con hombres y con mujeres siempre queda mejor cuando lo hacen las mujeres, para el etiquetado y para la selección también. El hombre deja pasar una hoja y la mujer no. La verdad es algo que... no sé. Será que

es mas dedicada la mujeres que es mas detallista, pero siempre nos ha dado mejores resultados la mujer.

### **¿Por qué contratan mujeres, en qué se destacan?**

Mi experiencia, es que en general en las cosechas que son muchas horas de trabajo un poco estresante, la mujer responde mejor que hombre por más que esté trece o catorce horas parada. He tenido problemas que al otro día el hombre no viene a trabajar la mujer sí. Siempre he tenido esa percepción, el hombre faltaba pero la mujer siempre estaba ahí. Pero muy buenos resultados trabajar con mujeres, más en estos casos que la uva no puede quedar dos tres días afuera. No podemos decir de contratar mujeres para que bajen cajas porque no. Es un trabajo muy pesado ese. Pero bué. Si se pudiera que trabajen con la misma metodología que trabajan las mujeres, con la misma idea, estaría bueno.

### **¿Cuál es la idea con la que trabajan las mujeres?**

Hay que responder y hay que terminar. No nos vamos hasta que no terminamos. **(Propietario de una bodega boutique)**

## **7. Conclusiones**

La división genérica del trabajo como una de las formas de organización y estructuración del proceso de trabajo, se expresa en la participación de hombres y mujeres en distintos momentos y tareas dentro del proceso de trabajo. A partir de la construcción simbólica de las calificaciones, se asume que la utilización de determinadas tecnologías requiere de saberes o conocimientos que son previamente designados como masculinos y femeninos.

Más allá de que en el caso analizado varones y mujeres compartan determinadas tareas como la cosecha, nos interesa en particular destacar que la construcción social de la disponibilidad de cierto tipo de trabajadoras/es no solamente asigna determinados puestos de trabajo, restringidos en el caso de las mujeres, sino que además impone un valor diferente a la fuerza de trabajo. Al respecto, Pedreño sostiene que socialmente se asigna determinado valor a la fuerza de trabajo que, al sostenerse en categorías sociales débiles resulta fuerza de trabajo altamente vulnerable y adecuada a las necesidades de gestión de la mano de obra en la agricultura empresarial. (Pedreño Cánovas, 1999).

Una característica que se observa en los discursos de la demanda de mano de obra, es la asignación a las mujeres de las responsabilidades por la crianza de las hijas/os y las tareas relativas a la reproducción del hogar. En oposición, la tarea de los varones es

básicamente el trabajo y la obtención de un salario. A partir de ello, el espacio de trabajo es interpretado para los varones como el espacio de aprendizaje y desarrollo de un oficio, mientras que, para las mujeres se construye como un espacio relativamente ajeno en el que están presentes por “necesidad” y temporariamente. Si bien la temporalidad del empleo caracteriza el trabajo en ambos sectores conforma uno de los rasgos más sobresalientes de las ocupaciones femeninas.

Por otra parte, la alusión a que las mujeres “trabajan porque lo necesitan” opera también a nivel de la consideración de sus salarios como complemento del salario del varón, y aunque se invisibiliza o no se expresa concretamente en los discursos esto impacta en los salarios de las mujeres, a la vez que constituye un argumento de segregación de la mano de obra. La mayoría de los puestos de trabajo que ocupan son los de menor jerarquía y menor salario por hora en la agroindustria (empaques) mientras que en la producción agrícola las mujeres están sobre-representadas en aquellas tareas “lentas” lo que implica la obtención de un salario menor en los casos en que la remuneración es a destajo. Directa o indirectamente, las trabajadoras ganan menos que sus pares varones y esta cuestión puede ser observada deconstruyendo los discursos de la demanda de mano de obra.

Los actores que conforman la demanda muestran, a través, de sus relatos un imaginario sobre las mujeres obreras que incluye la figura de las mujeres como trabajadoras independientes. Se reconoce la figura de trabajadora independiente, contraponiéndose a la figura de las mujeres que realizan trabajos en la agricultura cuya figura de obrera se diluía entre el grupo familiar, con jefatura masculina. Actualmente, se observa que se identifica al colectivo de las trabajadoras con características particulares y propias.

No obstante, la imagen sobre estas obreras se vincula a una figura que las incorpora al mercado de trabajo como trabajadoras pero, a la vez, las señala como responsables de las tareas domésticas y de cuidado de miembros dependientes de sus familias [hijos, enfermos, gente mayor]. Esta forma de construir la imagen de las trabajadoras tiene parte activa en la asignación de puestos de trabajo y en las características que tendrán los mismos. Por una parte, porque influye en el horario, en la tarea, en el salario y en la mirada de la organización del trabajo (capital) sobre esa identidad: *“las mujeres son más conflictivas porque son temporarias y los varones tienen más compromiso porque trabajan todo el año”*. Por el otro, y al mismo tiempo, se valora positivamente la actitud más “constante” de las mujeres en el puesto de trabajo.

Estas dimensiones se encuentran superpuestas y cada una de las “justificaciones” que aparecen en los relatos sirve para mostrar distintas aristas de lo que significa esa mirada de la demanda sobre la constitución de las mujeres como trabajadoras. Esto impacta en la asignación de tareas vinculadas a una mayor estacionalidad a la vez que se vinculan al despliegue de las cualidades tácitas asociadas con lo femenino.

Por otra parte se asocia a las mujeres con mayor “compromiso” con las tareas y los resultados finales del producto. Pero por otro lado se las asocia con una mayor conflictividad en relación al reclamo por condiciones de trabajo. (esto al ser vinculado, a su vez, con la condición temporaria de las mujeres intenta desdibujar esa identidad de obreras que la trabajadoras han adquirido y justifica la temporalidad del empleo femenino en el sector al considerar, aún, el aporte de las mujeres como complemento o ayuda y como una función aún secundaria a un supuesto verdadero rol femenino)

## **Capítulo V**

### **“Lerdos”, “livianos” y “prestando atención”: las mujeres hablan de sus trabajos**

#### **Introducción**

En este capítulo se analiza la emergencia en los testimonios de las trabajadoras de un conjunto de nociones sociales que definen una determinada variedad de “cualidades”, “habilidades” y “conocimientos” como propiamente femeninos y masculinos y su asociación con el acceso de las trabajadoras a ciertos y determinados puestos de trabajo, definidos como “trabajos de mujeres” tanto por las trabajadoras como por los agentes encargados de la gestión del proceso de trabajo.

Por lo tanto, se analizan los relatos de las trabajadoras del sector primario y de la agroindustria identificando los trabajos a los que acceden las mujeres en uno y otro sector, el tipo de tareas para las que son contratadas, la forma en que se clasifican dichas tareas, los atributos que se asignan a las/os trabajadoras/es que se desempeñan en esos puestos y las restricciones vinculadas a la inserción en aquellas tareas que demandan de “habilidades” femeninas y cómo en la práctica se convierte dichas habilidades en una “herramienta de trabajo”. Por último, se analiza la forma en que esas restricciones configuran las inserciones laborales de las mujeres.

#### **1. Las imágenes de género y las restricciones al trabajo de las mujeres en el sector primario del Valle de Uco**

Dentro de la diversidad de tareas que se realizan dentro del ciclo de trabajo en el sector primario, podemos decir, a partir de los puestos de trabajo que ocupan y de las tareas desarrolladas por las mujeres, que han sido excluidas del uso de herramientas y maquinarias. Por lo tanto, una de las características que asume la inserción laboral de las mujeres en el trabajo en la agricultura es la restricción a aquellos momentos del año donde se demanda mano de obra para la realización de tareas eminentemente manuales.

En el cultivo de vid existen determinadas tareas que llevan adelante casi exclusivamente, como por ejemplo los desbrotes y la tarea de atada de viña. Esta tarea, aunque no demanda una importante magnitud de mano de obra, permite a las

mujeres dar mayor continuidad al ciclo laboral, puesto que la atada se realiza durante los meses de invierno, inmediatamente después de la tarea de poda.

Los testimonios de las trabajadoras expresan las diversas limitaciones que se les presentan en su participación en determinadas tareas agrícolas, fundamentalmente en la poda tanto de frutales como de vid. En el Valle de Uco la participación de las mujeres en esta tarea es prácticamente nula, aunque encontramos, en algunos relatos, antecedentes de la participación en la tarea o bien manifestaciones de las trabajadoras donde reconocen haber aprendido a realizar esta tarea e incluso haberla realizado.

En este apartado nos interesa destacar la mirada de las trabajadoras sobre estas restricciones, haciendo notar que no son analizadas de la misma manera por todas las entrevistadas.

El testimonio de Nidia, por ejemplo, asume como definitiva la imposibilidad de las mujeres de realizar la tarea de poda. En este sentido, explica que la atada de viña y la plantación de hortalizas son las únicas tareas que pueden hacer las mujeres en invierno:

y sí, porque podar no se puede

**¿Por qué no se puede?**

Una porque no sabemos las mujeres y es más difícil la poda, hay que estar con escalera, y en la viña hay que tironear. **(Nidia, 40 años).**

A diferencia de lo expresado recién, los testimonios que siguen interpretan de forma disímil las restricciones para la realización de ciertas tareas, principalmente de la poda. En este sentido las trabajadoras cuestionan aquellas nociones difundidas en la zona que les impiden desempeñarse en determinadas tareas.

Durante el invierno atamos la viña y el hombre poda. Las mujeres atan la viña. Las mujeres no podan porque hay que tener fuerza en la tijera, no permiten a la mujer que pode, eligen al hombre porque tiene fuerza para podar. Yo sé, pero en todos lados dicen que la mujer no tiene fuerza. **(Analía, 24 años).**

De los trabajos de la tierra, el único que no va a conseguir una mujer es el trabajo de poda. No, el patrón poda a una mujer no le da; que la mujer acompañe al marido sí, pero sola no. Será

que a lo mejor el patrón piensa que las mujeres no sabemos podar y que le vamos a cortar todos los cargadores. **(Claudia, 32 años)**.

Claudia explica que cuando existe la necesidad de que se haga rápido el trabajo, los encargados de las fincas aceptan que las mujeres participen de la tarea “ayudando al marido”. Ella comenta que durante algunas temporadas de poda ayudó a su padre y explica que cuándo acompañó a su padre en estas tareas es el varón quién percibe el salario: “al hombre le pagan, porque ellos son los que están encabezando la poda”.

La participación de las mujeres en la tarea de poda es aceptada en momentos donde el ciclo productivo demanda una rápida concreción del trabajo y dicha participación es estrictamente supervisada por los encargados del proceso de trabajo, aún cuando se desempeña en el rol de asistencia a un varón responsable de la tarea. Claudia comenta que los encargados de controlar el trabajo en las fincas prestan mucha atención a lo que hacen las mujeres cuando participan “ayudando” a los varones en las tareas de poda:

Quizás no nos creen capaz de hacer el trabajo de los hombres por eso nos prestan más atención. **(Claudia, 32 años)**.

De todas maneras, considera que ella conoce cómo realizar la tarea de poda e incluso afirma que quizás las mujeres son mejores que algunos hombres para esa tarea:

Porque por ahí los hombres, por hacer más rápido el trabajo, cortan mal y a lo mejor una hace más prolijo el trabajo, lo hace mejor. **(Claudia, 32 años)**.

El siguiente testimonio presenta otro aspecto del problema de la restricción de las mujeres a la realización de determinadas tareas. Dicho aspecto se vincula a la imposibilidad de dar una mayor continuidad al ciclo de empleo e inclusive a la participación de las mujeres como empleadas “permanentes” en las fincas de la zona:

Pero por ahí se les pone difícil a las mujeres conseguir trabajo. Es más difícil por el motivo de que a lo mejor los chacareros acá cerca, por ejemplo, que tienen chacra, ellos necesitan para regar, para manejar el tractor... y ese es un trabajo que las mujeres a lo mejor los podemos hacer, pero ellos están con que los tiene que hacer el hombre y que la mujer no está capacitada para eso. Yo pienso que ellos lo ven así, pero yo no sé... si me ofrecieran a regar, yo pienso que yo me siento capacitada para hacerlo. Ahora, para tractor, no. No me siento capacitada. Pero para regar, eso sí... lo podría hacer. Pero se le pone más difícil a la mujer para conseguir trabajo... (**Adriana, 34 años**).

Citando a Elson y Pearson (1981), Roldán (2000) destaca que si bien se encuentran diferencias objetivas entre los atributos de los varones y mujeres trabajadoras/es es importante analizar cuáles de estos son reales y cuales son presuntas. En este sentido, el testimonio de Nidia da por hecho que la poda es una tarea esencialmente masculina porque las mujeres carecen de los atributos necesarios para realizarla, en este caso la fuerza y el conocimiento de la tarea, mientras que las demás trabajadoras citadas, sobre todo Claudia, ponen en claro que son “los patronos” los que dudan de la eficacia de las mujeres en la tarea de poda y, aunque reconocen que es una tarea “para los hombres”, dan cuenta de su propio conocimiento y participación en la tarea. Estos testimonios nos permiten pensar en una restricción basada en condicionamientos presuntos aunque efectivos en términos de los impedimentos reales que presentan para el acceso a la tarea de poda y al empleo permanente en las fincas de la zona. Estos condicionamientos se convierten en obstáculos importantes para que las mujeres puedan desarrollar un ciclo ocupacional de mayor continuidad en el trabajo agrícola de la zona, profundizando, aún más, la transitoriedad del empleo agrícola de las mujeres.

## **2. Los imaginarios sobre la femineidad y su influencia en el espacio laboral**

Como mencionamos en el apartado anterior, los espacios laborales se organizan a partir de los imaginarios sociales de género que operan en las estructuras cognitivas de las/os trabajadoras/es y de los empleadores, estructuras cognitivas que no solamente delimitan el tipo de puestos de trabajo ocupados por mujeres y varones sino que además estructuran el comportamiento que socialmente se considera propio de cada género. En esta línea Lamas (1999) señala que “El género produce un imaginario con una

eficacia política contundente y da lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y la femineidad.” (Lamas, 1999: 7). En la esfera laboral, estas concepciones que definen a las mujeres como trabajadoras subordinadas, obedientes y pacientes las convierten en obreras ideales para realizar aquellas tareas más tediosas y descalificadas.

De los relatos de las trabajadoras surge que en ocasiones esta subordinación las expone a situaciones de violencia verbal en sus lugares de trabajo. Algo llamativo que habla del fuerte arraigo que estas concepciones de género tienen en la organización social es que, como lo muestran los relatos, a pesar de no haber pasado por este tipo de situaciones hablan de estos episodios como una posibilidad concreta. De hecho, y como se mostrará más adelante, los episodios de malos tratos y abusos hacia las trabajadoras se interpretan como sucesos que forman parte de un trato difundido hacia las mujeres en la zona. En referencia a la esfera laboral, este hecho interviene en las estrategias que las trabajadoras desarrollan para insertarse en tareas agrícolas. En algunos casos, buscan llegar a sus lugares de trabajo “por su cuenta”, sin utilizar los medios de traslado que les ofrecen los cuadrilleros, o bien trabajar acompañadas de personas conocidas, hermanos, amigas etc.

El primer trabajo de María (20 años) fue en el cultivo de vid, realizando la tarea de atada. Este primer trabajo lo consiguió porque un amigo de su padre, que era cuadrillero, le pidió permiso para que su hija trabajara para él. A través de este cuadrillero obtuvo su primer trabajo en la agricultura y esta primera experiencia laboral fue en compañía de un grupo de amigas. En esta primera experiencia fue importante que la persona que las recluto para ir a trabajar fuera conocida: “como el cuadrillero era amigo de mi papá fuimos tranquilas”. María sostiene que en el trabajo:

Hay que estar seria, porque si una mujer sabe hacerse respetar no hay problema. Lo que pasa es que a veces, sin que vos les des el paso, al hablar, ahí nomás los tenés que frenar, a veces hay hombres que te hablan de cualquier cosa, eso es lindo, pero los que te hablan que tienen la cabeza fija en algo..., ahora no me pasa, eso era cuando era más chica, ahora ya no. Como que ya soy una señora porque tengo a mi nene. (María, 20 años).

Mantener la seriedad en el trabajo frente a sus compañeros es la estrategia que utiliza María para no ser molestada, pero ella misma explica que ponerse seria frente al patrón puede costar un puesto de trabajo. María comenta que una vez enfrentó al cuadrillero porque no les habían traído agua:

Ese era su deber, y el encargado me contestó que no le gustaban las pendejitas picudas, y cómo era medio baboso me dejó sin trabajo; era bastante ojitos alegres y yo le contesté mal y me dejó sin trabajo, me dijo que me iba a parar una semana pero nunca más me llamó. **(María, 20 años).**

Analía (24 años) prefiere ir a su trabajo por sus propios medios; esto es algo importante para ella que de esta manera explica cómo ingresó a trabajar en una empresa agrícola:

El año pasado vino un cuadrillero, en noviembre, que necesitaban personal, necesitaban hombres y mujeres. El me llevaba pero yo elegí ir en bicicleta, yo entré por él pero no formaba parte de la cuadrilla sino particular. **(Analía, 24 años).**

Agregando las razones de esta decisión, ella comenta:

La mayoría, acá, de mis compañeras, iba en bicicleta, y había personas que yo no conocía; y yo era la única mujer y para mí era una incomodidad... porque la mayoría de las personas que llevaba él (el cuadrillero) eran hombres y me dio a elegir si iba en bicicleta o iba con él y yo no, yo fui en mi bicicleta. **(Analía, 24 años).**

Analía cuenta que la mayoría de los reclamos que presenció en su trabajo tuvieron que ver con maltratos o “faltas de respeto” a las trabajadoras:

Siempre alguien le falta el respeto a la mujer (...) por ahí en trabajos rurales, las personas son irrespetuosos con las mujeres, todo eso vamos, ponemos queja y toman medida

para ver que hacen con esa gente, son personas que trabajan igual que nosotros, son irrespetuosos con las palabras. (**Analía, 24 años**).

Marina (18 años) comenta que nunca salió a trabajar sola, siempre salió con su hermana mayor Cintia, de 19 años. Al respecto, sostiene que “hay variedad de personas, no me animo yo, sola no, para un hombre es más fácil”. Aunque afirma que en su experiencia laboral no ha tenido problemas, ella misma dice que “nos han tocado buenos patrones, buenos encargados digamos, van y hablan bien”. De todas maneras insiste en que para los varones es más fácil trabajar solos:

Porque ¿al hombre quién le va a decir algo? Nadie le puede decir nada, más que decirle las tareas, cosas así. Pero a una mujer, si la quieren gritonear o algo así, o por ahí se queda sola una mujer con un desconocido, qué sé yo. Esas cosas a mí sí me dan miedo. (**Marina, 18 años**).

Aún afirmando que nunca ha tenido una mala experiencia vinculada al trato de los encargados o sus compañeros de trabajo, Marina le teme a la posibilidad de salir a trabajar sola:

Si llego a salir sola y me pasa, qué se yo, que me retan o algo así, yo a la vuelta me pongo a llorar, porque soy re tonta. No, en serio. Pero no con ella, con ella nada más. Y bueno, y ahora salió con nosotras Cristián, el más grande, que nunca había salido con nosotros. Es la primera vez que sale con nosotros, porque él sí sale solo a trabajar”. (**Marina, 18 años**).

Como hemos señalado, el riesgo de padecer algún maltrato verbal o abuso se presenta como posibilidad concreta y naturalizada. Las trabajadoras señalan que el hecho de ser mujeres es razón suficiente para ello. Estas situaciones no solamente impactan en las formas de acceso al trabajo sino que además, como en el caso de María, obliga a las trabajadoras a modificar su carácter para limitar la relación con sus compañeros varones.

En el caso del relato de Analía, que trabaja en una gran empresa en la zona, la solución para este tipo de episodios es presentar la queja ante los encargados de controlar el

proceso de trabajo. Según relata Analía, las “faltas de respeto” hacia las mujeres son sancionadas inmediatamente.

En definitiva, el hecho de que dentro de los mecanismos de gestión de mano de obra en las grandes empresas se incluya la problemática del trato hacia las mujeres es, por un lado, otra muestra de la naturalidad con que son tomados estos hechos y, por otro, una evidencia de la necesidad de ejercer cierta autoridad para “proteger” a las mujeres en sus puestos de trabajo, reforzando la posición de “vulnerabilidad” en la que se ubica a las trabajadoras.

### **3. La clasificación de las tareas según categorías generizadas: “trabajos lerdos” y “trabajos pesados”**

La categoría de género nos permite observar, en los testimonios de las trabajadoras, la circulación de las referencias normativas que conforman las identidades de género pero además, reconstruir a través del discurso y las prácticas de las trabajadoras, el significado que tiene el trabajo de las mujeres en la agricultura del Valle de Uco.

Según Yolanda (54 años), las tareas de la viña se definen en dos grupos: por un lado, “los trabajos lerdos”, que son todas aquellas tareas que requieren mayor cuidado y lentitud para ser bien realizadas y, por otro, los “trabajos más pesados y de fuerza”, que son aquellos donde se utilizan herramientas, maquinarias, agroquímicos etc. Yolanda piensa que para estas tareas contratan más mujeres:

Porque las mujeres tienen más capacidad de aprender, porque es un trabajo muy lerdo y aprende más fácil la mujer que el hombre. El hombre es más fuerza, quiere trabajos más pesados, más rápidos. (Yolanda, 54 años).

Para Margarita (46 años), al igual que para Yolanda, las mujeres cuentan con la “capacidad” de aprender los trabajos que requieren cuidado porque son más “pacientes”, aunque Margarita agrega que estas características hacen que los “patrones” prefieran a las mujeres para realizar la mayoría de las tareas:

Sí, los patrones las prefieren para todas (se refiere a las tareas) la mayoría, todas, parecen ser más responsables las mujeres somos más responsables las mujeres. Y bueno, nos prefieren, como ser para el corte de la planta<sup>19</sup> la mujer es más, es más cuidadosa, más lentecita para trabajar, en cambio el hombre va rápido, todo, así que... la mujer siempre cuida más el trabajo. (**Margarita, 46 años**).

Otra de las consecuencias de que el “trabajo lerdo” sea considerado específicamente trabajo femenino, toma importancia cuando se considera que estas tareas son pagadas a destajo. Las posibilidades de obtener al final del día una suma “que rinda”, como señalan las trabajadoras, se dificulta seriamente cuando se trata de una tarea que requiere de mucho tiempo para ser realizada.

Rosa (48 años) se dedica a la tarea de atada de vid<sup>20</sup>. Explica que llevó a sus hijas, Marina y Cintia, para la que la ayuden en el trabajo de atada:

Iban a ayudarme a mí porque se gana muy poco cuando atás. Muy poco y es un trabajo muy lerdo, o sea, para que más o menos saqués tenes que ser rápido. Y bueno, se saca poco. Pero como no hay otra cosa por ahí vas y lo haces.

#### **¿Y por eso llevabas las chicas?**

Claro. Entonces si yo iba con ellas, me rendía un poco más. Todavía no se sacaba, pero es muy poco, muy poco. Aparte se trabaja muy pocas horas porque es pleno invierno. Entonces no

---

<sup>19</sup> Es importante destacar que Margarita se desempeña en un vivero orientado a la fabricación de plantines de frutilla para la exportación. Dentro del vivero, una de las tareas altamente feminizadas es la de corte de plantines. Dicha tarea se realiza con tijeras pequeñas y no es comparable a la tarea de la poda de frutales a la que nos hemos referido más arriba. Asimismo, requiere de mucha precisión en los cortes realizados.

<sup>20</sup> Además de la lentitud para llevarla adelante, esta tarea contiene otras complicaciones que describen las trabajadoras. En primer lugar, las bajas temperaturas que se registran en la región en los meses donde se realiza este trabajo; esto, además de complicar las condiciones de trabajo, reduce la jornada laboral respecto del verano. Por otro lado, a través de las entrevistas registré dos formas diferentes de atar la vid. La primera forma consiste en atar la vid con una cinta de totora, que es muy áspera al tacto y tiene bordes muy filosos que lastiman las manos de las trabajadoras; además de ello, la cinta de totora tiene que estar completamente mojada para darle la flexibilidad necesaria que permita atar los sarmientos al alambre. Muchas entrevistadas afirman que al dificultárseles maniobrar con guantes, el frío de la tortora mojada en pleno invierno les provoca muchas incomodidades e incluso lastimaduras en las manos. La segunda forma de realizar la tarea es atar los sarmientos con los que las trabajadoras llaman una “cinta pañalera” que es un lienzo suave de un tejido de algodón que no daña los sarmientos y que no necesita estar mojado para ser utilizado; en general las trabajadoras prefieren este material de trabajo para realizar la tarea de atada.

podes ir de mañana temprano a trabajar. Porque por ahí (en la finca donde trabaja) te dan la totora, la totora es mojada, entonces no podes, más de las dos de la tarde y hasta las cinco y media más tardar. Más no podes. Se pone muy frío. **(Rosa, 48 años)**.

Rosa comenta que además de mujeres se encontró con chicos jóvenes que realizan la tarea de atada:

Cando nosotros hemos estado, chicos, viste que van a estudiar, y a la tarde van a matar el día, y sí, una platita para el fin de semana, viste. **(Rosa, 48 años)**

A su vez, Yolanda explica que la finca cuenta con unas 50 hectáreas de vid y que, en conjunto con su hija mayor, se hacen unas 700 hileras de atada en cada temporada. Su hija menor, presente durante la entrevista, apunta que en total son tres las mujeres que realizan las tareas de atada en esa finca:

La atadura avanza y como se ata con cinta no se pasa frío, no pasa nada en las manos, es con una cinta pañalera, no tiene que estar mojado y no contamina nada. La totora sí, te arruina las manos, además yo no puedo atar con guantes, no sé, nunca pude y eso que yo soy obrera vieja, pero con la cinta se hace el trabajo mucho más rápido. **(Yolanda, 54 años)**.

Sobre las condiciones de trabajo agrega:

Hace muchísimo frío. En esa época se siente mucho el frío, hay que ir muy abrigado y a veces no se puede ir... en este trabajo cuando uno está cansado o hace mucho frío uno no va, pero ya en un contrato, como ser en una empresa que uno firma un contrato, hay que ir igual. **(Yolanda, 54 años)**.

Como señalamos más arriba, alrededor de la caracterización de los roles de género que se atribuyen a cada sexo se reproduce un conjunto de referencias que intervienen en la vida de los sujetos organizándolas en diferentes aspectos. Cuando la propia experiencia

de trabajo de las mujeres entra en contradicción con la normativa social que distribuye los roles laborales según el sexo, es presentada como una transgresión a la construcción de estas imágenes de género. Esto sucede con diversos actores vinculados al trabajo agrícola y hasta incluso con las trabajadoras.

Por ejemplo, a pesar de que Yolanda sostiene que los trabajos “lerdos” los hacen las mujeres y los trabajos “de hombre” son los más “pesados”, en su relato remarca que ella, a lo largo de su vida laboral, ha hecho aquellos trabajos pesados. Yolanda recuerda que cuando era pequeña y trabajaba en el secadero de frutas, su madre le decía: “que corajuda que sos, no tenés miedo” y que su padre le decía siempre que era una “machista”. Yolanda se reconoce como “muy machista para trabajar” ya que en la bodega y trabajando en la finca de vid con su padre: “yo era como un hombre, araba con caballo y podaba la vid junto con mi papá”.

Es interesante observar la manera en que Yolanda utiliza estos adjetivos para ilustrar su conducta frente a algunas tareas realizadas por ella. Además de esto remarca que en su barrio: “no hay ninguna mujer que trabaje como trabajo yo”. La comparación de Yolanda no es cuantitativa; ella apunta a recalcar que durante su historia laboral ha hecho tareas consideradas propias del varón y es por eso que además resalta el asombro que eso provocaba en quiénes conocían su desempeño. Esto la lleva a recordar, comparándose con sus hermanas y hermanos que “era la más machista para trabajar”.

Con el adjetivo “machista”, Yolanda quiere significar que realizaba tareas de hombre y que esto la convertía en una trabajadora “fuera de lo común”. Aunque tanto el caso de Yolanda como otros testimonios presentados corroboran que existe la posibilidad de que las mujeres se desempeñen en tareas consideradas masculinas, es importante destacar el carácter de transgresión que ello implica. En este sentido, Vázquez Laba (2007) sostiene que las imágenes sociales de género no solamente organizan los espacios productivos sino que además operan sobre las estructuras cognitivas de las/os trabajadoras/es. Asimismo, señala que “los símbolos masculinos adquieren cierta hegemonía condicionando las formas de “ser” y de “hacer” de las/os trabajadoras/es” (Vázquez Laba, 2007: 112). Al realizar tareas consideradas masculinas, las trabajadoras adquieren reconocimiento social en tanto se transforman en “hombres sociales”. Esta categoría, que toma del trabajo de Acker (2000) cfr. (Vázquez Laba, 2007), describe la forma en que las mujeres asumen actitudes y conductas consideradas masculinas para poder ocupar un rol socialmente adjudicado a los varones.

La confirmación de las trabajadoras en la realización de tareas consideradas en el medio como masculinas es interesante en dos sentidos. El primero, porque permite poner en discusión las construcciones sociales de los roles de género a través de los cuales se establece la división sexual del trabajo en la agricultura. A partir de ello puede identificarse la forma en que la normativa de género opera de forma “directa” en la construcción de determinados grupos de trabajadoras/es según un conjunto de habilidades y competencias socialmente atribuidas a cada uno de ellos.

En este sentido, la demanda de mano de obra en la zona recurre a los diversos grupos de trabajadoras/es para llevar adelante tareas específicas en los diferentes momentos del proceso de producción. Como ejemplo de ello tenemos los grupos de mujeres para la realización de la tarea de atada y de varones en tareas de poda. Esto, a su vez, lleva a identificar otras diferencias entre los subgrupos que conforman la totalidad de las/os trabajadoras/es transitorios en la agricultura del Valle de Uco; entre ellas interesa destacar los condicionantes sociales que actúan en el acceso a un conjunto restringido de tareas en el caso de las mujeres y que influye en la construcción de los ciclos ocupacionales de las trabajadoras. Constatar este hecho nos permite identificar que el ciclo de ocupación de las mujeres es más breve que el de sus pares varones; esto se debe por un lado a las restricciones en el acceso a determinadas tareas y por otro, a la imposibilidad de acceder a un puesto de trabajo permanente.

El segundo, nos lleva directamente a la forma en que se produce y se reproducen socialmente las categorías y los roles de género; en este sentido, se puede destacar la forma en que Yolanda expresa y justifica la realización de tareas consideradas masculinas: “muy machista para trabajar” “yo era como un hombre” “no hay ninguna mujer que trabaje como trabajo yo” son expresiones que remarcan la transgresión que implica, para una mujer, realizar tareas como la poda y el arado. Por otra parte, que la participación de las mujeres en tareas “masculinas” constituya una transgresión, en cierta forma opera reforzando el conjunto de normas sociales que definen los roles masculinos y femeninos a través de los cuáles se organiza la mano de obra.

En su trabajo sobre las representaciones de lo femenino en la década de 1990, Barbieri (2008) señala la importancia que tiene incluir en el análisis del proceso de socialización de género el rol que cumplen los agentes. En este sentido señala que ello permite rescatar la participación que tienen los sujetos en el desarrollo de prácticas que escapan a los estereotipos de género socialmente extendidos. Las transgresiones a la normativa

social que señalan Claudia y sobre todo Yolanda, admitiendo la realización de tareas “de los hombres”, muestran, como señala Barbieri, la capacidad de los agentes de “oponer espacios de resistencia y transformación a través de distintas prácticas a lo largo de sus vidas” (Barbieri, 2008: 17).

#### **4. ¿Y las máquinas por qué no?: tareas de mujeres en la agroindustria**

En este apartado se trabaja sobre los testimonios de las mujeres vinculados a las tareas que realizan o que realizaron en el sector agroindustrial a lo largo de sus trayectorias laborales. Centrarse en el relato de las trabajadoras sobre las distintas tareas que desarrollan permite analizar, desde la perspectiva de las mujeres, el impacto de la normativa de género aplicada a los sexos en el desarrollo cotidiano de sus empleos. Asimismo, aquellas mujeres que han tenido experiencias en ambos sectores productivos aportan sus relatos para conocer cómo se expresa en ambos sectores la división sexual del trabajo pero también cuáles han sido sus preferencias laborales y qué dimensiones han orientado estas trayectorias.

Nelly tiene 59 años y una larga trayectoria de trabajo agrario y agroindustrial. Ella nació en Catamarca, comenzó a trabajar pelando caña de azúcar en la provincia de Tucumán a los nueve años y luego de casarse fue a vivir con su marido a Mendoza. Actualmente trabaja en la planta de procesamiento de frutas más importante de la zona de Tunuyán y está a punto de jubilarse:

**Usted cree que las tareas que los hombres hacen en la fábrica las puede hacer una mujer.**

Sí, puede, manejar la máquina, ahora los clarkistas ya le digo que no porque eso es de hombre, clark, tractores, esa cosa es de hombre.

**¿Y las máquinas por qué no?**

Porque las máquinas son un botoncito, una vez que usted lo ha visto lo aprieta. Si la máquina sí. Porque mire, había otra (máquina) que era una cajonadora donde ponían la caja, y usted pisaba y sacaba los tarros, eso lo hacía la mujer y el hombre. Y hay trabajos que hace la mujer que hace el hombre. Mire, están las paletizadoras también sacan los tarros y vuelven a subir. Chupa los tarros, el imán que chupa, porque hay un imán que chupa y lo vuelve a traer otra vez a la cinta y es fácil el trabajo para la mujer, pero ese trabajo se lo dan a los hombres que lo

pueden manejar, dicen que la mujer se puede agarrar la mano y eso no es así porque la mujer se puede agarrar la mano pero el hombre también. Sí, pueden majear la máquinas, tractores no, las máquinas sí porque es un botoncito. Hay trabajos de la mujer que también lo hacen los hombres. Pero eso, lo de las máquinas, se lo dan a los hombres.

**¿A usted por qué le parece que dicen eso?**

Porque dice que si llega a joder la máquina dicen que el hombre mete mano y la mujer no le va a entender, eso dicen ellos. Eso dijeron mis jefes, “no porque puede ser la correa y la mujer no va a meter las manos ahí para buscar la correa”. Por una parte sí porque el hombre es mucho más inteligente que la mujer, digo yo.

**¿Le parece a usted así?**

Porque el hombre sabe de taller, no sé, para mí que tienen razón, que si sale la correa, un tornillo, él lo pone; para la mujer es muy difícil, bueno, si ha estudiado... pero no sé, para mí que el hombre puede hacer eso. (Nelly, 59 años).

Para Nelly las mujeres pueden manejar las máquinas a la par de los varones siempre y cuando no surjan desperfectos porque ahí aparecen las limitaciones para las mujeres. La representación de Nelly sobre “los hombres” como trabajadores se asemeja a la expuesta por la demanda de mano de obra, en el capítulo anterior, que vincula al varón con una idea de trabajador que “puede hacer más cosas” que las mujeres. En esta línea Nelly aporta, desde su larga experiencia laboral en el sector, otro ejemplo de las posibilidades que tienen los varones para desarrollar una mayor cantidad de tareas en el espacio de la agroindustria. Esto les permite, tal como sucede en el trabajo agrícola, aumentar sus posibilidades de estar empleados durante períodos más extensos.

Nelly, que trabaja desde el año 1985 en la misma planta, comenta que a los pocos días de ingresar le dieron un puesto como embaladora; en esta tarea Nelly trabajó hasta hace dos años, cuando se compraron maquinarias más modernas que realizan el embalado y encajonado de las latas sin necesidad disminuyendo la intervención de las tareas manuales. Esto reduce la participación de la mano de obra y las primeras excluidas han sido las mujeres:

**¿Llegó a trabajar todo el año?**

Si varios años estuve trabajando todo el año.

### **¿Cuánto tiempo al año trabajaba en la planta?**

Y bueno los primeros años como siete primeros años hemos trabajado unos meses, después se fueron aumentando los meses, y después ya todo el año.

### **¿Se acuerda cuántos años?**

No recuerdo cuántos años hemos estado trabajando pero ya salimos y creo que fueron más de diez años que hemos estado trabajando todo el año, nunca descansábamos.

### **¿No tenían días para descansar?**

Nada, nada no teníamos nada no nos tomamos nunca efectivo. Nos contrataban, temporaria calificada ponían, y trabajamos todo el año, pero nunca nos tomaron efectiva, y yo peché mucho para que nos tomaran efectivas.

### **¿Y qué horario hacía, cuántas horas ahora trabajaba?**

En la temporada hacía a veces doce horas, cuando no había maquinaria, antes no había maquinaria, hacíamos doce horas embalando.

### **¿Cómo era el trabajo sin la máquina?**

Y en la máquina era que pasaba los tarros de allá de una máquina etiquetadora que le ponían la etiqueta a los tarros pelados, los tarros iban pasando y les ponía la etiqueta. Yo tenía que armar las cajas echarlos. Cómo es... y pecharlos para allá, (entonces eso me hizo mal por eso sufro de la columna) pecharlos para una cinta armar las cajas, pechar los tarros y llevarlos para allá y armar la caja y poner los tarros. Ese era un trabajo muy bruto y después cuando no teníamos qué hacer eso, se terminaba a veces, y teníamos que ir a limpiar tambores a la playa al rayo del sol con sombreritos y si no, teníamos qué hacer, teníamos que ir a limpiar tarros chicos. Y ese es el trabajo que hacía no era pesado pero el más pesado era echar tarros porque había tarros así, más grandes, y había que tirarlos a pulso. (Nelly, 59 años).

Este testimonio muestra también algunos quiebres que contradicen, desde la experiencia laboral de las mujeres, las gramáticas de género sobre las que se organizan estos espacios laborales. En el discurso tanto de la demanda de mano de obra como de las mismas trabajadoras se revela una estricta división sexual del trabajo, donde la tarea “liviana” es exclusivamente femenina y lo “pesado” se reserva al varón por poseer mayor fuerza física. Cómo se verá más adelante, este aspecto, que se presenta como un principio ordenador de la división del trabajo fuertemente arraigado en el imaginario de género, es permanentemente transgredido por la realidad laboral de estas trabajadoras.

Esto se observa en los relatos de las trabajadoras sobre algunas tareas y también en las lesiones y enfermedades producidas por el trabajo que realizan:

**Eso era cuando no estaba la máquina, ¿y ahora?**

Y ahora hay dos máquinas embaladoras, hay paletizadoras entonces ahora las mujeres no trabajan así, la mayoría se han jubilado sin estar efectivas, enfermas y todo. Así que han quedado más jóvenes, mujeres jóvenes que están en la cocina de ayudante, o limpian en las oficinas y ya muy poco las mujeres van a trabajar al fondo donde están las máquinas y los hombres son solo los que trabajan ahí ahora. Hacía dos años que fueron así.

**¿Cuándo pusieron las máquinas dejaron de trabajar las mujeres?**

Si, dejaron un poco de trabajar tanto tiempo las mujeres y ahí quedaron más los hombres.

**¿Usted con cuántas mujeres trabajaba?**

Eran ocho, siete mujeres, pero en aquellos tiempos cuando yo trabajaba antes en las máquinas que trabajábamos a día domingo, no llamaban el día sábado a la tarde que teníamos que ir a embalar el domingo hasta las doce, éramos trece mujeres. (Nelly, 59 años).

Como se observa en el testimonio de Nelly, los varones fueron quienes pudieron capitalizar la tarea de embalado, que tiene continuidad fuera de la temporada a partir de la mecanización total de esta tarea. Además de las mayores posibilidades de los varones para trabajar durante todo el año en las plantas agroindustriales, la escala salarial se organiza en el sector por categorías. En esta línea, dentro de las tareas manuales y de control de calidad que se realizan en la cinta, las mujeres ingresan como obreras generales y luego de un mínimo de dos temporadas se les asigna una categoría según la tarea que desarrollan, siempre dentro las tareas que se realizan en la cinta de producción, y así pasan de obreras generales a obreras calificadas.

El testimonio de Nelly muestra las delimitaciones de los espacios de trabajo impuestas por género pero también la forma en que, en el espacio agroindustrial, esta división es más visible porque la categorización de los puestos de trabajo demarca claramente el orden de jerarquías. En la agroindustria los puestos de trabajo se asignan en base a una

organización por tareas delimitada por sexos y de esta forma se organiza la escala salarial a partir de los saberes vinculados a cada tarea.

**Dígame, en la fábrica, ¿quiénes ganaban más, las mujeres o los varones?**

Los varones porque hay categorías, hay categorías que están en talleres y ganan más, los hombres que están haciendo el trabajo como son hombres así dicen ellos, los hombres porque son hombres y las mujeres porque son mujeres. Así que siempre la categoría esa ganaba más, hay mujeres que ganan igual que los hombres porque tienen otro cargo otra forma de trabajo en la oficina y eso. Yo tenía a lo último... ¿Cómo le llamaban? Este... No tenía categoría, porque solo tenía un trabajo. Y ellos sí, porque tenían una parte en envasado otra parte por descarozado y así iban bajando, las que están en la cinta menos. Y nos ponían temporaria calificada a todas pero distinto sueldo.

**Así que, las que ganaban menos eran las de la cinta. Y después ¿cómo se iba ganando más?**

Y digamos la remachadora gana un sueldo más, las descarozadoras ganan más porque antes pagaban un sueldo por bandeja, un porcentaje les pagaban pero después ya no. Tenían la categoría y eran descarozadoras. Después ya al último pasaron los años y nos pusieron a todos parejos a las mujeres que estaban en la cinta a lo último éramos todas calificadas y ganábamos el mismo sueldo todas. Así que fue así, con los años van cambiando y los hombres ganan más que las mujeres por las categorías de los talleres y las máquinas. **(Nelly, 59 años)**.

#### **4.1. Diferenciación sexual y diferenciación salarial**

Las diferencias salariales entre varones y mujeres conforman otra dimensión que explica la forma en que las imágenes de género restringen el trabajo de las mujeres en la zona de estudio. Los testimonios de las trabajadoras de los empaques permiten identificar las diferencias salariales concretas que parten de puestos de trabajo generizados. Al existir una clara categorización de los puestos de trabajo organizados por tareas se observa claramente qué lugares ocupan unas y otros.

El testimonio de Nelly, además, permite conocer los mecanismos que sostienen esta diferenciación salarial que tiene como base la diferencia sexual; en primer lugar la restricción que aparece naturalizada en el discurso de Nelly acerca de la posibilidad de

la mujeres para “entender a las máquinas” y también un imaginario aceptado vinculado a que los varones tienen que ganar un mayor salario que las mujeres:

**¿Pero ganan más?**

Si ganan más, tienen otra categoría. Y ya las mujeres ganan menos.

El año pasado a las mujeres las pusieron toda la misma categoría parejo las mujeres.

**¿Y nadie se quejó?**

No. Se quejaron, pero les dijeron es mujer y mujer y el hombre aparte, porque el hombre siempre ha chillado porque ganaban poco y era verdad, estaban ganando igual que una mujer, mi hijo mismo ganaba lo mismo que yo, él me decía mami vos ganas el sueldo que gano yo. Bueno a veces por los años que yo tengo le decía yo, no es tanto por el sueldo si no por los años eso se va aumentando.

**¿Les pagan antigüedad, entonces?**

Si, antigüedad nos van pagando, entonces a veces uno tiene un sueldo más que el otro. (Nelly, 59 años).

En el relato de Nelly, al comentar las razones que alejaron a las mujeres a partir de la mecanización de la tarea de embalado, se produce lo que Roldán (2000) llama “generización jerarquizante” de los puestos de trabajo, en el que se expresa la construcción simbólica de las calificaciones. Asimismo, esta óptica plantea que las innovaciones tecnológicas también atraviesan procesos de generización al ser definidas como masculinas y femeninas. En este punto, el relato de Nelly conforma un ejemplo de estos procesos, es decir, que el manejo de maquinaria junto con la posibilidad de intervenir en ella, se suma al aumento en la categoría jerárquica dentro de la escala salarial, actividades de las cuales las mujeres quedan excluidas.

El testimonio que sigue pertenece a Sonia, que tiene 41 años y comenzó a trabajar a los 15 como empacadora de fruta. Su relato describe que aquellos puestos de trabajo feminizados como la selección y la limpieza son los de menor remuneración:

**¿Y las chicas descartadoras?**

Y ellas ganan menos que nosotros

### **¿Ganan menos por hora?**

Menos por hora.

### **¿No hay varones en el descarte?**

Solamente es la mujer que está ahí, será porque es más delicada, por ahí había un encargado que lo veía al varón al pedo lo ponía en la máquina a descartar. Imagínate lo que era para nosotras ver a un hombre descartando.

### **¿Cómo era?**

Y era gracioso, imagínate que no es lugar para un varón estar ahí, es como si vos fueras a estibar, pero hoy en día la mujer hace de todo. (Nelly, 59 años).

## **4.2. La organización del trabajo por sexos y la descripción de las tareas**

El relato de Sonia (41 años) muestra la forma en que transgredir la normativa sobre la que se sostiene la clara división sexual del trabajo dentro del empaque puede ser utilizada como una herramienta de disciplinamiento hacia los varones. Es interesante comparar la forma en que esta entrevistada interpreta una situación donde ella misma realizó un trabajo considerado como masculino, la estiba de cajones de fruta. Entonces, el cambio de roles sexuales en el trabajo no se presenta como una anécdota simpática sino más bien como una situación límite que implica mucho sacrificio:

Yo trabajé... cuando se quemó el galpón, no me acuerdo en qué año se quemó, esa temporada lloraba porque yo no iba a tener trabajo y decíamos qué íbamos hacer; y un grupo de chicas decía que trabajemos en bines<sup>21</sup>. ¡Que horrible! Los bines vienen de a 300 kilos y vos tenés que poner la mesa al lado, ahí tenés que ponerte a seleccionar la fruta y tenés que agacharte y embalar, buscar la fruta y así ir seleccionándola. Nosotras estibábamos nuestros cajones poníamos nuestros pallets. Nosotros cobrábamos por bines y ese trabajo lo agarre yo. Era un trabajo que encargó un cordobés, te traían los pallets, traían unos cajones, nosotros teníamos que ocupar un chico que a veces nos

---

<sup>21</sup> Esta forma de trabajo denominada en “bines” consiste en que una sola persona realiza todo el proceso de trabajo que normalmente se realiza dentro de los empaques en forma manual. Se utiliza, generalmente, en contextos de bajos precios de la fruta donde no es redituable contratar los servicios de un galpón de empaque. De esta forma, un revendedor de fruta, generalmente de otras zonas del país, contrata un grupo de personas para realizar la selección y empaque de fruta comprada directamente a un productor de la zona. El comprador se encarga de almacenamiento y posterior traslado de la fruta. Es importante destacar que esta metodología solo puede utilizarse para fruta que se vende en el mercado interno. Actualmente este procedimiento tiene restricciones impuestas por el SENASA.

mantenía y otras veces no. Si estibábamos los cajones nosotros, sabes lo que estibar cajones grandes que llevaban al norte o a Córdoba, de 25 kilos, dábamos la vida.

### **¿Les pagaban mejor?**

Por bin se pagaba mejor. Y no tenés tanta esclavitud, vos estas hasta la hora que querés y si no te vas. Como uno siempre aprovecha que es la temporada, porque en el invierno que haces te quedas en la casa no tenés trabajo y dependes de lo que tu marido gana. Mi marido es obrero independiente imagínate que él vive de changas. Uno tiene que aprovechar lo que más pueda. Yo lo hice en mi tiempo cuando ya... No soy una mujer grande, vieja, pero antes tenía más energía. Creería que si lo hago ahora lo haría porque la voluntad está de por medio. Pero yo ahora sufro mucho de cintura, las vérices me duelen las piernas por el tema de las vérices, que ya me tuve que hacer un tratamiento pero decís vos laburas y decís miércoles ahí dejás mucho de vos. **(Sonia, 41 años).**

La descripción de las tareas es otra de las dimensiones que nos permiten identificar las categorías con las que las mujeres definen a los puestos de trabajo donde se desempeñan. Al preguntarles por el tipo de trabajos que desarrollaron en sus trayectorias pueden observarse comparaciones, hechas por aquellas mujeres que realizaron tareas agrícolas y agroindustriales, que permiten identificar las distintas instancias donde las gramáticas de género operan como ordenadoras de la organización del trabajo por sexos. Como se puede observar, las definiciones que aporta la demanda de mano de obra sobre la correspondencia de puestos de trabajo y sexo no difieren demasiado de las que expresan las mujeres. No obstante, se encuentran en ambos testimonios reflexiones sobre la normativa de género aplicada a los sexos que permiten identificar dinámicas de cambio que revelan una división sexual del trabajo puesta en debate por los actores entrevistados/as, al menos en algunos aspectos de la misma.

Ema tiene 76 años y ya está jubilada; su papá fue contratista en una finca de manzanas y ella comenzó a trabajar a los 14 años raleando manzanas y, luego, en la cosecha. En los empaques de fruta comenzó a trabajar como seleccionadora a los 21 años, cuando se casó, luego dejó un tiempo cuando tuvo a sus hijas y cuando crecieron retomó su trabajo en el empaque.

El relato de Ema describe sus tareas como seleccionadora y las compara con su experiencia como cosechera de manzanas. Al igual que Ema, muchas de las mujeres entrevistadas consideran que el trabajo en el empaque es más apropiado para las

mujeres ya que es un “trabajo limpio y a la sombra”; como se verá en otros relatos, ambas características son muy valoradas por las trabajadoras. Asimismo, Ema comenta, al igual que los testimonios anteriores, que el trabajo en el empaque dejó secuelas en su salud:

**¿Cómo era su trabajo, qué era lo que tenía que hacer?**

Yo, estaba en la máquina donde estaba la manzana, y la daba vuelta a la manzanita, y yo estaba ahí iba agarrando la manzana cómo estaba en la cinta, por ahí me ponían en la punta de la cinta para poder ir revisándolas yo.

**¿Y, le gustaba?**

Y si me gustaba y no me gustaba tenía que trabajar, era cansador, muchas horas parada. Ahora tengo el resultado de tantas horas parada.

**¿Cómo era trabajar en el empaque?**

Y medio cansador era porque había que trabajar horas y horas, porque antes en los galpones de empaque hacían trabajar mucho a la gente la hacían trabajar a una hora y el horario de salida no se sabía, se sabía trabajar hasta las doce de la noche, salía uno re cansada. Y ahí estuve trabajando hasta que yo me retiré y me jubilé.

**¿Siempre fue descartadora?**

Si, no me gustaba aprender a hacer el trabajo de mi marido que era embalador.

**¿Por qué no?**

Siempre me quería enseñar y yo le decía que no, por ahí a veces me ponía pero no me salía y ya.

**Y de lo que se acuerda de la cosecha, qué le gusta más, ¿La cosecha o el empaque?**

Por ahí el empaque porque para cosechar tenía que ir a la finca, pisando entre los montes, era medio pesado, antes era muy revisado todo, para las mujeres principalmente.

**¿Por qué?**

Porque esos trabajos así que se yo eran medio pesados para la mujer, porque le daban un apartado, como un canasto grande, y tenían que echar manzanas y era un peso grande para la columna.

**¿Cuánto tiempo trabajó en la cosecha con su papá?**

Y, cuantos años, bueno hasta que me casé yo empecé a los catorce años a trabajar, empecé a trabajar raleando la fruta,

porque la manzana la ralean para sacar menos la planta para que sea más grande, vio, en eso trabajé yo, y después cuando ya maduraba la manzana iba a cosechar manzanas. Y después seguíamos cosechando manzanas hasta que se terminaron las manzanas.

**¿Y prefiere el empaque, le gustó más?**

Y si porque no es sucio, la manzana ahí va cepillada y limpia, pasa por el aceite.

**¿Había hombres que seleccionaban fruta como usted?**

No, eso no, eran puras mujeres.

**¿Y por qué cree que eran puras mujeres?**

Y no, los hombres no son para eso, los ponían a hacer otro trabajo.

**¿Y por qué no son para eso?**

Y porque no sé, no tendrán... no sabrán elegir la manzana, la cosa que los hombres estaban para llevar la fruta, estaban para arrimar la fruta a donde la sellaban los cajones y apilando cuando venían los camiones.

**¿En qué puesto de trabajo se ganaba más plata?**

Y ahí.

**¿Apilando?**

Si, si porque tenías que tener mucha fuerza, tenían que descargar camiones. (Ema, 76 años).

En su relato, Ema diferencia el trabajo agrícola y agroindustrial con dos categorías que son muy utilizadas, sobre todo por las/os trabajadoras/es de la zona: el trabajo limpio en la agroindustria y el sucio en la agricultura. A esto se suma otra oposición: “trabajos al sol” y “trabajos a la sombra”. Ambas delinear las preferencias de las trabajadoras y también hablan de las mejores condiciones de trabajo que, por estar a la sombra, les presenta la agroindustria. No obstante, y como surge de los testimonios, el trabajo en ambos sectores se considera la causa de muchas enfermedades y lesiones que sufren tanto las mujeres como los varones.

Por otro lado, Ema afirma que los varones no “saben elegir la manzana” y, al igual que en el testimonio de Sonia, la selección es definida como un espacio laboral estrictamente femenino.

Claudia tiene 36 años y aunque ha trabajado en la agricultura, actualmente conforma un ciclo laboral que le permite trabajar casi todo el año. Esta trabajadora se desempeña en

una bodega que envasa sidra y en la planta más importante de procesamiento de tomate en la zona de Tunuyán.

El testimonio de Claudia matiza las diferencias de género en el acceso a los puestos de trabajo en la bodega ya que afirma que las tareas son distribuidas sin la intervención de una rígida división sexual del trabajo pero considera que las mujeres trabajan y “rinden” mejor y por ello son mayoría en la sidrera donde ella trabaja. Claudia trabaja en la cinta envasadora de sidra, en el puesto donde se revisa la calidad de las botellas para el envasado, aunque reconoce que sabe manejarse en todas las tareas del proceso:

**¿Cómo es eso?**

Es un visor en donde vos ves la botella para cuando después pasa a la máquina llenadora tiene que pasar limpia y sana. Esta la sella, la tapadora, después pasa por el pasteurizador a baño maría, escañolado que es el papel dorado, y de ahí pasa a la etiquetadora que es donde se pone el cuello y después la etiqueta y pasa por el encajonado y sale la botella en la caja.

**¿Ya no se pone más la etiqueta a mano?**

No, en esta bodega la etiqueta la pone la máquina.

**¿Hay muchas mujeres que trabajan ahí en la bodega?**

La mayoría somos mujeres.

**¿Qué hacen?**

Donde yo estoy empiezan trabajando descargando camión poniendo botellas en la cinta para que entre a la lavadora, de ahí inclusive la lavadora tiene dos extremos en uno hay una mujer que lo maneja, en el otro extremo de salida hay un hombre después pasa por donde estoy yo que hago la revisión de botella con una compañera y de ahí pasa a la llenadora que hay una mujer y hay una chica que está en el nivel de la botella para que no salga ni baja ni alta el nivel de la sidra y pasa por la embozaladora que hay otro muchacho y ahí pasa al pasteurizador después ahí hay otra mujer. La mayoría son mujeres.

**¿Por qué te parece que hay un varón una mujer?**

No, no tiene nada que ver como eso, la tapadora la manejan tanto mujeres como hombres, este año está el Gastón. Yo estado embozaladoras. Te ponen y te ponen.

**¿Por qué hay más mujeres?**

Porque somos mayoría, porque las mujeres trabajan mejor, rinden más, faltan menos. Este año estamos trabajando mucho y faltamos más. Son más cumplidoras. Hasta este año, porque

estamos trabajando tantas horas que ya el cuerpo no nos acompaña. **(Claudia 36 años).**

Claudia aporta aquí una de las expresiones más reiteradas sobre las imágenes de género en lo que respecta al desempeño de las mujeres en el trabajo, adjudicando a la mano de obra femenina una mayor resistencia para mantener un ritmo de trabajo constante que derivada de un mayor compromiso y cumplimiento con cada tarea en particular y con los resultados finales del producto en general. Esta representación es compartida por los actores que conforman la demanda de mano de obra y constituye una dimensión que explica las bases de la división sexual del trabajo en la zona.

A continuación, Claudia describe su puesto de trabajo y la forma en que se aprenden las distintas tareas en la bodega:

**¿Eso cómo es, entonces las van cambiando todo el tiempo de tareas?**

No. Yo llego ahí y tengo mi puesto fijo. Yo soy la chica del visor. Yo tengo que estar ahí en el visor. Ese es mi trabajo. Pero igual yo sé hacer todos los trabajos.

**¿Por qué no te mueven a vos y a las demás sí?**

Porque nadie sabe estar en el visor. Entonces el encargado parece que no tiene otra.

**¿Tuviste que aprender?**

Si. Como todo cuando llegue ahí, no sabía manejar el visor, tuvieron que enseñarme.

**¿Tuviste que hacer algún curso?**

En esa bodega no te hacen hacer cursos, todo lo que aprendes lo aprendes con la práctica. Ahí, un año estuve en la embozaladora aprendí con mi compañero, después me mandaron a embozalar a mano, las botellas que salían de la máquina sin el bozal. Y fui aprendiendo a manejar la máquina y una vez que aprendí me dejaron manejando la máquina. Aprendes así con práctica. **(Claudia, 36 años).**

Yoia, de 32 años, es hermana de Claudia y trabajan juntas en la bodega. Yoia también combina su trabajo en la bodega con el empleo en la planta de procesamiento de frutas que se encuentra en Tupungato. En su trabajo en la bodega, Yoia hace limpieza y, como se verá más adelante, este trabajo es considerado una de las tareas en las que las

trabajadoras pueden romper con la monotonía y la incomodidad de los puestos de trabajo en la cinta de producción:

**¿Vos qué tareas haces?**

Yo estoy en la descaroadora, estoy en una máquina descaroando el durazno o la pera.

**¿Todo el día haces lo mismo?**

Las ocho horas.

**¿En la bodega vos que haces?**

Limpieza y reemplazo a las que faltan.

**¿Sabes hacer todo?**

Si. De todo. La única que se mueve soy yo. (Yoia, 32 años).

Yanet tiene 19 años y ya lleva dos temporadas trabajando en la planta de procesamiento de frutas en Tupungato. En su relato se describen las características monótonas de las tareas que se realizan en la cinta y su descripción pone en contexto las dificultades de una tarea que, en apariencia, es de fácil ejecución.

**¿Cuál fue tu primera tarea en la fábrica?**

Ahí entré haciendo limpieza, porque yo me descomponía en la máquinas, que la mayoría son en cinta, a mí te tocó la descaroadora, tenían que ir poniendo los duraznos en línea y como iban pasando me mareaba, entonces los dueños me pusieron a limpiar.

**¿Pasa mucho que se marean?**

Si, las nuevas se marean muchísimo pero dicen que hasta que te acostumbrás.

**¿Pero de qué es el mareo?**

No sé, yo no me di cuenta, pero dicen que vos seguís a la cinta, pero te tenés que quedar quieto y cuando va pasando el durazno y lo acomodas, porque a mí tocaba la descaroadora... Porque es así, viene el durazno en una línea y cae el durazno y viene desordenado y vos lo tenés que acomodar en la línea para que la descaroadora lo descaroce, y debe ser porque yo venía mirando y mirando y me mareé, pero después me imagino que es hasta que le agarres la práctica.

**Así que entraste ahí pero después empezaste con limpieza. Y te pusieron en limpieza ¿Y en limpieza que tuviste que hacer?**

Si esa temporada limpié. Y limpiar el piso más que nada, porque caían los desechos del durazno, primero estaba la parte seca y digamos caían los carozos que rodaban para todos lados y yo limpiaba el piso, mantenerlo limpio, pero era largo porque eran casi doce máquinas de las descaroadoras de un lado yo me encargaba de un sector, era pequeño el sector dentro de todo, era tranquilo todo ese trabajo, se ponía feo cuando nos empezaban a apurar cuando venían los de inspección que les vienen cada tanto a hacer controles y ahí si tenía que estar todo perfecto y bien. (Yanet, 19 años).

#### **4.3. “En la cinta estás parada ocho horas”: cuando el trabajo no es tan “liviano”**

Claudia y Yoia comparan sus trabajos en la agroindustria, el trabajo en la bodega y el trabajo en la planta procesadora de tomates y de frutas. De esta comparación surgen algunas apreciaciones de las entrevistadas que son de utilidad para comprender un conjunto de hechos que rodean a las tareas que las mujeres realizan cotidianamente en sus empleos. Cómo podremos dar cuenta más adelante, hay dos cuestiones que, en relación a las tareas, atraviesan todos los testimonios de las trabajadoras recabados en esta investigación e incluso se asemejan a lo descrito por la demanda de mano de obra en el capítulo anterior. En primer lugar, las características reiterativas y monótonas de las tareas que se realizan en general en la actividad agroindustrial y, en particular, cuando se analiza el trabajo femenino en el sector:

**¿Si tuvieran que elegir, qué les gusta más?**

A mí La Planta yo me quedaría en La Planta. A mí la calidad de trabajo en La Planta, pero me gusta trabajar más en la bodega, el trabajo de la Bodega siempre me gustó.

**¿Qué diferencia tiene la Planta con la bodega?**

El olor a podrido del tomate te mata, a mí me hace malísimo, yo prefiero la bodega.

**¿Vos que haces en La Planta?**

En la cinta, pero me descomponía. No sabes lo horrible que es el tomate caliente. No sabes cómo te descompone pero ya el año pasado me pasaron a limpieza, me gusta más. Sale el tomate caliente entero que vos lo vas pelando y eso es... tenés que tener

un estómago de hierro para estar en esa cinta. Eso es lo peor que hay.

**¿No sabía que tuviera tanto olor el tomate, es del tomate o de algún proceso que le hacen?**

No del tomate. El tomate se pone hediondo cuando lo pasan por el baño maría que es lo que hace que se pueda pelar. Lo que pasa que ácido del tomate se activa con el agua caliente y eso hace que despida ese olor. Que un ratito cuando lo sentís no te molesta pero si tenés que estar ocho horas con ese olor en la nariz... ahí en la cinta es cuando se descompone la gente.

**¿Qué les gusta más la cinta o la limpieza?**

La limpieza porque en la limpieza vos vas venís y te distraes y en la cinta estás parada ocho horas y lo único que haces es estar moviendo las manos y miras. Si me das a elegir, yo prefiero ir a limpiar los pisos los azulejos, el tomate que se va cayendo. Yo hago todo eso.

**¿Ahí todas son mujeres?**

Hay hombres y mujeres, pero en la cinta son todas mujeres. Los hombres hacen los trabajos más pesados. Los hombres están encargados de las ollas, la maquinaria más pesada, digamos...  
**(Claudia, 36 años y Yoia, 32 años).**

En segundo lugar, se destacan la incomodidad en la que trabajan las mujeres, que deriva en enfermedades y lesiones crónicas vinculadas al trabajo que realizan:

La que conoce es mi hija, nunca supe el nombre de ella. Me reclamaba y me iba porque sabía rabiar. Me produjo la úlcera de tanto rabiar ahí. Yo entré sana y he salido operada de todo salí de ahí. Todas las que salen de ahí salen mal, todas tienen hernias, eso me dijo, de la fábrica.

**Ese doctor, ¿dónde atiende?**

El traumatólogo, en la clínica.

**¿Acá en el Cordón del Plata?**

No, en Tupungato. Allá atiende el traumatólogo rubio, el dice todas las que vienen acá que tienen problema de la columna son de la fábrica. Pero ahora con las máquinas están chochas y las cuidan más, ojo por esta denuncia grande que hubo dicen que le dan un horario y cuando ven que están enfermas dicen que se vayan a la casa, que descansen, así dice que le hacen. Yo me he quedado admirada, a mi me exigían y si me quedaba más en el baño que era lejos, para allá, me decían por qué se dejó estar

tanto. ...Ya últimamente yo los tuve que denunciar por el juicio, por la columna.

### **¿Ah tiene un juicio?**

Un juicio por la columna, tengo un juicio y no yo, hay más de 300 personas que han puesto la denuncia por el problema este de que no les hacían valer lo del seguro. La archivaban y le decían no, podía trabajar y las veces que rameando la pierna y tenía que trabajar porque ellos dicen que eran mañas y la doctora que tenían ahí le aceptaba todo, lo de afuera no te hacía valer, hay veces que llevaba que me habían dando diez días, me daba cuatro nomás, no me lo ponía y si a mí me daba un traumatólogo que tenía que descansar, hacer ejercicios o hacerme masajes tenía que hacer y ellos no te aceptaban. Se hizo un revuelto terrible dos años más atrás; yo he discutido muchas veces con la doctora y muchas veces les dije yo a los que estaban al frente, delegados que juntaban muchas firmas, a veces hemos peleado con esta doctora porque ella no nos aceptaba los papeles y no era justo y los efectivos y todo han hecho que si teníamos que sacarla y ahí está. **(Nelly, 59 años)**.

### **¿Qué tiene?**

Problemas en la columna, y eso es de tanto estar parada. Bueno termina toda achacada y que va ser, era un trabajo muy, que se yo es bueno y es malo, bueno porque se gana plata y malo porque uno termina toda achacada. **(Ema 76 años)**.

En las bodegas, la división sexual del trabajo repite el esquema observado para los empaques de fruta y las plantas de procesamiento de frutas y tomates. Las mujeres ocupan los puestos de selección y tareas manuales con eventual manejo de máquinas automatizadas que no requieran intervención de las trabajadoras para su funcionamiento.

Karina tiene 29 años, está casada y tiene tres hijos y actualmente trabaja como temporaria en una importante bodega dedicada a la producción de vinos de alta gama. Su testimonio revela las características de la división sexual del trabajo en una bodega y es posible apreciar a través de él que las mujeres permanecen realizando tareas exclusivamente manuales aunque en el caso de la bodega donde trabaja Karina rotan por distintas tareas según el momento del ciclo productivo:

**¿En qué puesto estas?**

En la cinta seleccionando si no nos mandan a sacar las hojas, nos mandan a limpiar un poco el racimo para que caiga un tubo que donde ahí lo desarma y pasa a otra máquina donde van sacando los granitos sequitos y las hojitas y los palitos que vayan, es decir tiene que ir la uva limpia.

**¿Haces esa tarea nomás?**

Esa tarea.

**¿No hiciste otra tarea dentro de la bodega?**

Sí, en la parte de armar cajas que sería a ver si me acuerdo cómo es... fraccionamiento, que las botellas estén llenas las poníamos en un bin o en las cajas, las acomodábamos cuando ya están listas.

**Empezaste en marzo, y ¿cuándo terminas?**

Marzo, abril, y en junio ya estamos terminando porque sería lo último, el etiquetado sería lo último que vas poniendo la etiqueta a la botella.

**¿Eso también lo haces vos?**

Si, también lo hacemos todas en la bodega porque es una bodega que se hizo última ya en nuestra empresa, ahí lo hacemos en esa bodega y somos diez que nos llaman siempre, entonces son diez que se dedican a todo.

**¿Todo el proceso?**

Claro.

**En la parte de laboratorio también trabajaste.**

No, ahí ya no, están los que saben más.

**Los enólogos**

Si.

**¿Cuántas temporadas ya tenés en esa bodega?**

Y ya tres, esta sería la cuarta.

**¿Y, que tarea te gusta más?**

Fraccionamiento es lindo, y selección de granos de uva también. Va, te cansa mucho las piernas de tanto estar parada o te marea la máquina cuando van pasando los granitos. Va me gusta todo. Pero en fraccionamiento podés moverte más.

**¿Quién te fue enseñando las distintas tareas?**

Y los mismos encargados que tenemos ahí, se así, así, así, nosotros ya empezamos.

**¿Son todas mujeres?**

Las que están en la cinta sí, ahora el que está vaciando la uva es un hombre el que lava las cajas es otro hombre y los que están en los cubones son hombres también porque tienen que cargar.  
**(Karina, 29 años).**

Del testimonio de Karina surge nuevamente el cansancio que provoca la monotonía de las tareas estáticas que se les asignan a las mujeres y la preferencia por aquellas tareas que permiten un mayor movimiento.

#### **4.4. “chicas, fíjense, no se duerman por favor”: el control de la atención constante**

En el testimonio que sigue, la entrevistada manifiesta otra de las diferencias en las tareas que se establecen a partir de los roles de género. En el capítulo anterior observamos la forma en que la demanda de mano de obra reinterpreta el imaginario de género difundido en la zona y, a partir de ello, asigna atributos y cualidades a cada sexo por medio de los cuales se explica a sí misma no solamente cierta división sexual del trabajo sino también las características de cada género que habilitan la asignación de tareas que requieren una forma determinada de comportamiento, por parte de las/os trabajadoras/as. Así, no solamente encontramos a las mujeres en las llamadas “tareas livianas” y a los varones en “las tareas pesadas” sino que también las atribuciones al carácter de los sujetos se revelan también atravesadas por los imaginarios de género.

En este caso, el testimonio de Esther (50 años), que trabaja actualmente en la planta de procesamiento de frutas de Tupungato, describe la disparidad que implican en el lugar de trabajo las características atribuidas a los sexos en relación con las características de las tareas que realizan mujeres y varones. La agroindustria presenta a las mujeres un esquema de puestos de trabajo caracterizados como estáticos y monótonos, donde la atención debe ser permanente porque de las tareas de selección depende la calidad final del producto, razones por las cuales las mujeres están, en general, más controladas que los hombres en sus puestos de trabajo:

### **¿Qué tareas hacen las mujeres en la planta y qué tareas no hacen?**

Antes hacíamos de todo, si tenías que alzar una caja pesada, en cambio ahora no porque ahora están muchas con la columna, entonces ahora con la fuerza te enseñan cómo agacharte, cómo preparar tu cuerpo.

### **¿A partir de cuándo empezar a hacer eso, se acuerda?**

No muchos años, dale, lo máximo, tres años atrás. Antes no, pero antes, las mujeres hace bastantes años, seis años que las mujeres no alzan pesado. En cambio antes sí, teníamos que cargar un camión viste por la cinta, viste que teníamos que cargar las cajitas por la cinta y en la cinta lo ponías arriba viste, y teníamos que agarrar las cajas y muchas veces había cajas de tarritos de 24 tarros pero como vos estabas más joven y nada, los hacías nomás.

### **¿Ahora no hacen eso las mujeres?**

No, incluso los hombres bajan de la cinta, estiban y de ahí van todo con los zampis, no sé cómo les dirás vos. En la bodega le dicen clark y acá le dicen zampis, en fin con elevadores. **(Esther, 50 años).**

El testimonio de Esther especifica otra de las diferencias de género que se establecen dentro del trabajo agroindustrial:

### **¿Eso lo manejan mujeres?**

No, puros hombres, en éstas fábricas hay cosas machistas porque el hombre siempre deambula más a veces trabajan mucho menos que las mujeres, deambulan más.

### **¿Los dejan ir y venir?**

No. El hombre se las rebusca.

### **¿Cómo se las rebusca?**

Claro si menos hace mejor.

### **¿Y las mujeres, entonces?**

Y las mujeres tenemos que encargarnos que vaya la fruta, que llegue limpia, y si vos tenés que encargarte que la fruta vaya limpia cómo corresponde qué tenés que hacer, tomar atención de que no vaya sucia, si va algo mal vos lo tenés que sacar. Yo estoy envasando y yo trato de que cuando por ejemplo este especial, hay me olvidé el nombre, hay un nombre que le dicen a la especial, a la fruta especial que por ejemplo, que tiene que ir impecable.

### **¿La de primera?**

La de primera, entonces, ay, ya me olvidé el nombre, la fruta especial tiene que ir especial yo envase y trato de que no entre, y si abren un tarro allá vienen y te lo reclaman.

Ah más adelante viene alguien abre un tarro y mira.

En el laboratorio, allá abren un rato lo abren y lo miran si por ahí el tarro está sucio le reclaman a la encargada, la encargada lo pone todo en una bandeja chica y dice lo que no tienen que hacer.

### **¿A todas las chicas?**

Por ejemplo en la línea, todas están limpiando allá y esta la envasadora y va mostrando desde allá.

### **¿Y las retan?**

No, nos dicen eso como te estoy diciendo, ¡chicas tengan cuidado, miren como va, esto salió en la lata! Eso es lo que te dicen, tomen más atención, fíjense, no se duerman por favor.

### **¿A los hombres les dicen algo así?**

Los hombres nunca están ahí.

### **Y en las tareas que ellos hacen ¿tienen que prestar atención así de esa manera?**

Los hombres la mayoría están echando el almíbar, el azúcar y bueno después controlan, otros están mirando el almíbar, los capacitan para eso, esos se las rascan, miran el almíbar, tienen trabajos específicos, un trabajo que casi los paran a mirar una máquina. Controlan la máquina. Es que en las cosas que hacen ellos mirás un poco y ya está, el resto del tiempo se dan una vueltita salen, conversan acá un poquito, no es como la mujer que tiene que mirar todo el tiempo y no puede distraerse.

### **Y los trabajos de las mujeres, ¿es siempre estar y prestar atención?**

Prestando mucho atención, especialmente que todo entra y principalmente cuando esta cubeteado, está en cubitos, se van que se hacen por bolsa, los ponen en tambores grandes no sé si has visto esos tambores amarillos que por ahí tienen ahí adentro lo tienen lleno de cubito que eso lo hacen por equipo lo ponen en bolsa de nylon y lo sellan todo. Todo eso que por ahí la mayor parte va a Grecia, la fruta esa y por ahí tiene que ir bien limpia, son cubitos que vos tenés que empezar a mirar que no ellos le dicen los tentáculos viste las cositas de la fruta que va de adentro.” (Esther, 50 años).

En el relato de Esther aparece la figura del control sobre el trabajo que hacen las mujeres, descripción que se complementa con la que aportan, en este sentido, los

testimonios de la demanda de mano de obra expresados en el capítulo anterior. La selección en el empaque, en la bodega y en las plantas de procesamiento y envasado exige a las trabajadoras una atención constante ya que en esa tarea se centra no solamente la calidad del producto final sino también el ritmo de la producción. Es por eso que sobre las tareas de selección, envasado y control de calidad se ejerce mayor control sobre quienes las ejecutan; como hemos visto estas tareas son realizadas por mujeres y el efecto indirecto que esto conlleva es que las mujeres tienen menos posibilidades que los varones de encontrar en el espacio de trabajo algunos momentos de distensión. Este control es ejercido en primer lugar por las punteras y las encargadas de la cinta de producción, que están allí para controlar el trabajo que se realiza. Fuera de la cinta de producción, los encargados generales observan el movimiento de las/os trabajadoras/as en el espacio de trabajo. Estos puestos de trabajo orientados al control de las/os trabajadoras/es cumplen la función de controlar el desarrollo de las tareas pero también la movilidad de las trabajadoras en el espacio de trabajo. En el testimonio que sigue, Esther comenta la metodología con la que las/os encargados controlan a las/os trabajadoras/as:

En el galpón algo especial... Porque aparte que tenés al encargado tenés el jefe de planta que siempre andan vuelteando, fijate que yo nunca le tomo importancia, por ejemplo al encargado y al jefe de planta... no, no sé yo hago mi trabajo y listo.

**¿Pero las vigilan mucho?**

Si, si, te vigilan, vos capaz que no te das cuenta están lejos y vigilando, están arriba y de arriba vos miras y te están mirando. **(Esther, 50 años).**

Por su parte, Ema aporta su experiencia con la vigilancia de los encargados:

**¿Encargadas mujeres había?**

No, había hay un solo encargado para todo. A veces sabía ir al baño, iba calladito, y nos veía sentadas en el pasillo del baño y nos levantábamos e íbamos calladitas a trabajar.

**¿Las trataba bien el encargado?**

Si, no era malo. Pero lo veían a él y rajaban a trabajar. **(Ema, 76 años).**

## 5. Conclusiones

Los procesos de segregación vertical y horizontal de la mano de obra se organizan por sexo, tanto en el trabajo agrícola como en la agroindustria, configurados, guiados y justificados en base a los imaginarios de género difundidos en la zona. No obstante la rigidez con la que estas categorías organizan el trabajo, reinterpretadas y resignificadas por los sujetos (demanda de mano obra y trabajadoras/es), hemos podido encontrar en los relatos de las trabajadoras testimonios que prueban transgresiones a la normativa de género. Las tareas pesadas no son patrimonio exclusivo de la masculinidad, ya que las mujeres también realizan tareas que demandan fuerza física que se expresan con el tiempo, en enfermedades y lesiones producto de su trabajo. No obstante, la división sexual del trabajo es inflexible, implícita y explícitamente, cuando se trata de la intervención de las/os trabajadoras/es en el funcionamiento de las máquinas; este es un saber que se revela como patrimonio exclusivo de la masculinidad, tanto en su práctica como también en su aprendizaje. Ejemplo de ello es el manejo de tractores, serruchos y escaleras en la agricultura y la reparación y funcionamiento de maquinarias en la agroindustria.

En lo referente a la diferencia salarial, la agricultura presenta un esquema de remuneraciones que a priori no presenta diferencias por sexo ya que aquellas tareas pagadas por jornal, no evidencian diferencias salariales entre varones y mujeres. Lo que hay que observar aquí es que las mujeres no acceden a los empleos permanentes en las fincas como obreras generales. Como se observa a partir de los testimonios, los puestos permanentes en el sector agrícola implican manejo de maquinarias, implementos y equipos para la aplicación de agroquímicos, así como una extensa disponibilidad horaria vinculada a la tarea de riego. Por otro lado, en aquellas tareas que se remuneran a destajo tampoco se encuentran diferencias salariales; la cosecha, por ejemplo, tanto de frutas como de viña y hortalizas se remunera de la misma forma a trabajadoras/es de ambos sexos aunque en la cosecha de frutales exista una división sexual del trabajo (varones con escalera, mujeres sin escalera). Ahora bien, en la agricultura hay tareas con remuneración a destajo que, a partir de la normativa de género que organiza el proceso de trabajo, se asignan exclusivamente a las mujeres. Un claro ejemplo de esto es la “atada de la viña”, identificada por las trabajadoras como una tarea “lenta”. En este caso, las mujeres acceden a este puesto de trabajo considerado descalificado y, al ser una tarea en la que no puede aumentarse el ritmo de trabajo, cuando es remunerada a

destajo afecta directamente al monto percibido por las mujeres. Entonces, en algunas tareas existe una diferenciación salarial indirecta que afecta a las mujeres y que se sostiene a través de una construcción sexual de los saberes y habilidades y, también, de los roles sexuales fuera del ámbito laboral, que se expresan en las gramáticas de género relevadas en la zona de estudio.

En lo que respecta al sector agroindustrial, al comparar los relatos sobre trabajos en bodegas, plantas de procesamiento y galpones de empaque surge que las tareas en las que se desempeñan las mujeres se caracterizan por ser reiterativas y monótonas. Las mujeres ocupan los puestos de selección y aquellos que incluyen tareas manuales manejando máquinas sólo en los que casos en que éstas no requieran de su intervención para su funcionamiento. La diferenciación salarial opera en la agroindustria en función de la jerarquización de las tareas. La selección y la limpieza así como las tareas reiterativas que se realizan en las plantas de procesamiento como el descarozado de frutas pertenecen a las categorías inferiores de jerarquía y también de salario.

## **Capítulo VI**

### **Hablando de trabajo: el trabajo femenino y la “doble presencia”**

#### **Introducción**

En el presente capítulo analizamos el desarrollo de 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 definitiva este capítulo está dedicado a comprender la forma en que las mujeres sostienen la doble presencia en el medio estudiado para conocer las experiencias de la vida cotidiana de las trabajadoras agrícolas y agroindustriales en el Valle de Uco.

Para el desarrollo de este capítulo 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.

El centro de análisis de este concepto se ubica en lo que la autora definió como la nueva imagen de la mujer que ya no se identifica con el trabajo del hogar a tiempo completo ni con una presencia en interminables jornadas de trabajo extradoméstico sino que se refleja en la suma de dos presencias parciales.

### **1. Entre el trabajo y el hogar**

En la agricultura, las características temporarias del empleo y la inestabilidad en la percepción de los ingresos sumados a los bajos salarios son las causas estructurales que llevan a las trabajadoras a la combinación de diferentes ocupaciones dentro y fuera de la agricultura y, a su vez, a la realización de diferentes tareas durante distintas épocas del año dentro del sector agrícola. El objetivo de estas combinaciones es lograr un ciclo ocupacional que garantice ingresos durante la mayor parte del año. Se trata de hogares de asalariados donde las fuentes de ingresos son casi exclusivamente provistas por el trabajo de sus miembros, contando con algunas otras provenientes de planes de asistencia social tanto nacional como provincial, careciendo, en general, de algún tipo de producción doméstica de subsistencia. En algunos casos y cuando la relación con sus empleadores lo permite, en especial si estos son los dueños directos de las fincas en las que trabajan, pueden llevarse a sus casas algunos productos (tomates, ajo, pimiento, papas, etc.) con los que se elaboran conservas que se reservan para el invierno.

Siendo el trabajo asalariado de inserción eventual y precaria la principal fuente de ingresos, a lo que se suman los bajos ingresos percibidos, la supervivencia se apoya en la combinación de los ingresos percibidos por los miembros del hogar que trabajan.

Las características de estos hogares en cuanto a la cantidad de miembros, la edad de los hijos, su conformación como nucleares o extensos y la etapa del ciclo vital en el que se encuentran son variables que tendremos en cuenta para analizar los procesos de asalarización de las mujeres. Entendemos que estas características de los hogares condicionan las estrategias y las posibilidades de inserción laboral de las mujeres. Nos referimos a las elecciones que las trabajadoras realizan dentro de un conjunto de alternativas disponibles ya sea en función del armado de un ciclo de trabajo “estable” durante el año y de compatibilizar el trabajo dentro y fuera del hogar.

En la conformación de estas estrategias, la edad, la posición dentro del hogar y la etapa del ciclo vital por la que atraviesan, actúan condicionando su desarrollo.

Los casos analizados muestran diferentes estrategias de inserción laboral para el caso de las mujeres; la cantidad de hijos y la edad de los mismos, el número de miembros del hogar que trabajan, si viven en hogares nucleares o extensos, si son o no jefas de hogar sumado a las necesidades económicas de los hogares, etc. requieren de la combinación de las diversas alternativas posibles que el medio les permite.

Con mayor frecuencia en los hogares nucleares que en los extensos, el cuidado de los hijos menores es uno de los motivos de la interrupción de las trayectorias laborales de las mujeres. El trabajo fuera del hogar es retomado cuando los hijos alcanzan la edad suficiente para acompañar a las trabajadoras o bien cuando los hermanos/os mayores pueden cuidar a los menores. Pero nuevamente, los bajos ingresos percibidos y la inestabilidad propia de la inserción en trabajos temporarios, hacen que la interrupción del trabajo extradoméstico de las mujeres impacte directamente en el nivel de ingresos de los hogares; es por ello, que las mujeres interrumpen su inserción asalariada por períodos de tiempo lo más breve posibles. De todas formas, esta posibilidad se restringe a aquellos hogares que cuentan con otros miembros que pueden aportar ingresos.

En el caso de los hogares donde conviven varias familias o las/os hijas/os tiene edad suficiente el cuidado de los menores se facilita a través de arreglos familiares de distinto tipo. En general, acordados y llevados adelante entre las mujeres. De esta forma, la organización del cuidado de los hijos y de las tareas domésticas “se reparte” entre las mujeres que lo habitan evitando la interrupción del trabajo asalariado.

En el caso de Isabel (32 años) sus hijos más pequeños quedan a cargo de su hija mayor de quince años que, por decisión de la familia, se dedica a estudiar y no participa del trabajo asalariado.

Nidia (40 años) comenta que con el nacimiento de sus hijos discontinuó sus trabajos fuera del hogar y trabajaba solamente durante la época de las cosechas. Durante el invierno el único ingreso del hogar era el que percibía su marido. En cuanto pudo dejar al mayor de sus hijos al cuidado de los menores retomó su trabajo durante el resto del año. En este caso también la trabajadora regresa al mediodía para poder encargarse de la comida y de las tareas domésticas.

Claudia (32 años) al igual que Nidia dejó de trabajar cuando se casó y se dedicó al cuidado de sus hijos y al trabajo doméstico. Luego de su separación, volvió a su casa paterna junto con sus cuatro hijos y su condición de jefa de hogar hizo que volviera a

retomar el trabajo asalariado en la agricultura, aún cuando dos de sus hijos son muy pequeños todavía. Claudia paga a una persona que cuida a su hija menor (de seis meses) desde la mañana hasta el mediodía, durante la tarde el cuidado de los más pequeños está a cargo de la hija mayor de 12 años. Vivir junto con su hermano, su cuñada y los hijos de ellos le facilita el cuidado de sus otros hijos, dos varones de ocho y cuatro años. Mientras Claudia y su cuñada trabajan, los niños más grandes se encargan de algunas tareas domésticas como el preparado de la comida al mediodía además de acompañarse entre ellos.

Johana (20 años), Angie (18 años) y Silvia (27 años) viven junto con su madre y dos de sus hermanos varones; las tres hermanas tienen hijos, Johana tiene cuatro, Angie tiene una hija y Silvia tiene siete hijos. Es el hijo mayor de Silvia de 14 años quién se encarga del cuidado de sus hermanos y sobrinos menores, tarea por la que es remunerado; este “salario” es pagado entre su madre y su tía. La decisión de remunerar las tareas de cuidado que realiza el hijo de Silvia se vinculan a que el niño no puede trabajar en la agricultura debido a un problema de salud, es por esto que se le ha asignado la tarea de cuidado como su trabajo dentro del hogar. El cuidado de los menores se apoya también en la madre de estas trabajadoras quién se encarga de preparar la comida de todos los niños.

María (20 años) vive junto a su familia paterna y tiene un bebé de un año; en su caso, vivir con sus padres facilita el cuidado de su hijo mientras ella trabaja. Es la madre quién se encarga del cuidado del bebé de María aunque a veces también es ayudada por su hermana de 17 años que trabaja fuera del hogar solamente durante el verano. María entiende esta ayuda de su madre como un hecho “natural” por que cuando su madre trabajaba fuera de la casa era ella, como hermana mayor, quién se encargaba de sus hermanos: “Me ayuda a mí, antes la ayudaba yo”.

Nancy (34 años) también relata que cuando sus hijos eran pequeños los dejaba al cuidado de su madre que vivía muy cerca de su casa. Como Nancy y su marido trabajan todo el día en una finca alejada de su casa, los hijos quedaban todo el día con su abuela quién les preparaba la comida y se encargaba de llevarlos a la escuela.

Aunque las mujeres no estén casadas y no tengan hijos propios, su rol de hijas dentro del hogar influye en el desarrollo de su inserción laboral como asalariadas, puesto que por su condición de mujeres contribuyen al trabajo doméstico ayudando a sus madres o hermanas en el cuidado de los niños o en la realización del trabajo doméstico.

Por ejemplo, María (20 años) comenta que finalmente dejó la escuela ya que no asistía regularmente porque tenía que ocuparse de sus hermanos y de la casa cuando su madre trabajaba fuera del hogar.

Como señalamos, en la asalarización de las mujeres es importante también la posición que ocupan dentro de sus hogares. La condición de hija, esposa y madre o jefa de hogar va modificando los objetivos de la incorporación al mercado de trabajo y las formas de acceso al trabajo asalariado a lo largo de las trayectorias. Según el rol que las mujeres desempeñan en sus hogares, la percepción y los propósitos acerca de sus trabajos muestran algunas diferencias, sin olvidar que las condiciones socioeconómicas de los hogares determinan el margen de maniobra de estas elecciones.

Por ejemplo algunas trabajadoras que han formado su propio hogar o tienen hijos, eligen aquellas modalidades de pago que les permiten regresar a sus casas al mediodía; este objetivo puede lograrse mediante una combinación entre una forma de contratación (a través de cuadrillas o de manera directa) y la forma de pago (por jornal o por destajo). A su vez, a esto se suma la inserción laboral en fincas cercanas a sus casas.

Isabel (32 años) trabaja a destajo junto con su marido, ellos calculan cuántas unidades tienen que realizar para que lo que se paga por ellas rinda al final del día. Isabel y su marido trabajan desde las siete y media de la mañana hasta las once. A las once se retiran de la finca y regresan a su casa; en este tiempo Isabel recibe a sus hijos y almuerza con ellos. A la una de la tarde salen nuevamente hacia su lugar de trabajo y se retiran a las cinco y media de la tarde. Manejarse con estos horarios y ritmos de trabajo es importante para Isabel porque de esta forma puede regresar a terminar de preparar el almuerzo para sus hijos y finalizar la jornada laboral extradoméstica más temprano le permite disponer de tiempo para realizar las tareas domésticas por la tarde. Isabel y su marido prefieren ir a los lugares de trabajo en sus propias bicicletas. Isabel comenta que no siempre es posible, pero es lo que prefieren:

Nosotros vamos en bicicleta porque terminas tus tareas y te vas, en cambio sino tenés que esperar al patrón que te traiga y son una vuelta por que llegas a las siete y media de la tarde de una tarea que terminaste a las cinco y media. **(Isabel, 32 años).**

Llegar a sus lugares de trabajo por sus propios medios es otro de los factores que le permiten a Isabel organizar su jornada laboral dentro y fuera de su hogar. Nidia también elige trabajar en fincas cercanas a su casa ya que esto le permite regresar al mediodía y dedicarle tiempo a las tareas domésticas y al preparado de la comida para su familia; por otro lado esta trabajadora prefiere hablar directamente con los “patrones” de las fincas cercanas y ofrecerse como trabajadora aunque no descarta la posibilidad de trabajar con un cuadrillero “si el trabajo viene malo por acá”.

Tanto Isabel como Nidia viven en hogares conformados por sus maridos y sus hijos y ninguna de las dos cuenta con familiares cercanos a quienes recurrir mientras están trabajando, por lo que el peso de las tareas domésticas recae casi exclusivamente en ellas. Isabel comenzó a trabajar en la agricultura a los trece años junto con su mamá; entre las dos trabajaban en “lo que viniera”. Los dos hermanos mayores de Isabel también realizaban trabajos en la agricultura pero trabajaban junto con su padre. Comenta que trabajaban juntas con su mamá porque preferían el pago a destajo y no por día: “porque al tanto ganas más que lo que ganas al día, y eso es lo que a mí me gustaba con mi mamá”. Además de ganar más dinero Isabel explica que la jornada de trabajo a destajo les permitía regresar a su casa y dedicarse al trabajo doméstico:

Así si vos tenías que venir a hacer algo en tu casa, a lavar, todo eso lo podías hacer porque salías más temprano y en cambio al día tenes que cumplir tus horas y al tanto no. **(Isabel, 32 años)**.

Isabel cuenta que antes de comenzar a trabajar calculaban junto con su mamá cuántos surcos (de ajo) tenían que hacer para terminar a las cinco de la tarde y calculaban si lo que pagaban por surco les era conveniente. Dice que en base a ese cálculo decidían si realizaban o no el trabajo.

En el caso de los hogares extensos donde otros integrantes pueden hacerse cargo del cuidado de los niños y las tareas domésticas las mujeres tienen posibilidades de trabajar por todo el día y en lugares más alejados de sus casas ampliando las posibilidades de conseguir trabajo; lo mismo sucede en los casos de trabajadoras sin hijos.

Los objetivos de las inserciones laborales también muestran diferencias según la edad de las trabajadoras y su rol dentro del hogar; en muchos casos el trabajo asalariado de las mujeres es necesario para cubrir necesidades estructurales de sus hogares como

comida y vestimenta. Igualmente es sumamente interesante que aún siendo así algunas de estas mujeres afirmen que sus ingresos representan una “ayuda” para el hogar: “y, una platita mas no viene mal”.

Cuando se les pregunta a que destinan sus salarios sobre todo las mujeres que tienen hijos contestan que a la compra de ropa para los hijos pequeños o “sus cositas para escuela” o bien a alguna mejora en la casa y compra de muebles o electrodomésticos para el hogar. En el caso de las jefas de hogar que tienen hijos manifiestan que sus ingresos se destinan a la comida y al mantenimiento general de la casa.

La forma en que las mujeres, sobre todo las que están casadas o unidas, se refieren al destino de sus ingresos, aún cuando estos son centrales para la supervivencia del hogar, es similar a la que Stolen (2004) encuentra en su trabajo sobre una colonia de productores familiares algodonereros en la provincia de Santa Fé. En este trabajo la autora destaca que la manutención del hogar constituye un deber exclusivamente masculino, incluso la capacidad para mantener a la familia es directamente asociada con la masculinidad, pero a tal extremo que los varones que requieren ayuda económica de sus esposas no son considerados hombres “de verdad” (Stölen, 2004: 171). Respecto del destino de los ingresos adquiridos por las mujeres, este estudio revela que, al igual que en los casos que analizamos, debe ser gastado en mejoras en la casa, muebles y ropa. De todas formas es importante contextualizar que los gastos considerados “extra” por las trabajadoras agrícolas muchas veces se destinan a refacciones de las viviendas o a equipamiento para el hogar.

### **1.1. Organización del hogar y trayectorias laborales de las trabajadoras agroindustriales**

En la agroindustria, los puestos de trabajo y los horarios, en muchos casos rotativos, son estrictamente fijados por las empresas. Esta característica del sector limita las posibilidades de las trabajadoras para sostener su “doble presencia” en el trabajo asalariado y en el trabajo del hogar, lleva a las mujeres a sobrecargarse de tareas durante la temporada de trabajo y, en algunos casos, donde ha sido posible combinar dos empleos en distintas etapas del ciclo productivo, esta sobrecarga se extiende durante todo el año.

Según la normativa de género que opera en la distribución de roles a los sexos, las mujeres mantienen una doble presencia en el mercado de trabajo y en el trabajo familiar ya que son responsables de las tareas cotidianas que hacen al cuidado de la vida humana, como ya ha sido demostrado en diversos estudios de investigación sobre las trayectorias laborales de las mujeres, pero, a la vez, se combina con las características del grupo social del que provienen las trabajadoras y también del sector productivo donde se insertan.

Es importante tener en cuenta que los períodos de mayor demanda de trabajo en ambos sectores coinciden en parte con las vacaciones escolares, lo que incrementa el tiempo durante el cual los niños deben ser cuidados. Por otro lado, aunque en estos últimos años se verifica el aumento de servicios de cuidado para niños, provistos por el estado nacional en articulación con el gobierno y provincial y con el sector empresarial, su difusión es aún incipiente y no cubre las necesidades de todas/os las/os trabajadoras/es pero constituye una intervención que da importancia a la protección de la infancia e indirectamente descarga, especialmente a las mujeres de su doble rol.<sup>22</sup>. Se observa también que, en algunos casos, las mujeres que trabajan en el sector agroindustrial han podido pagar a una persona cuidadora que se encargue de los niños/as aunque para la gran mayoría las tareas de cuidado se sostienen con la participación de otras mujeres familiares o vecinas de las trabajadoras.

En este sentido, las mujeres definen el trabajo agroindustrial como “más esclavo” que el agrícola y se ven obligadas a diseñar estrategias de articulación más rígidas, sobre todo en los casos en que los horarios de trabajo son corridos y no hay corte al mediodía.

En los testimonios que siguen, que pertenecen a tres mujeres que ya tienen hijos/as independientes, se muestran las marcas que deja en la historia de las trabajadoras el

---

<sup>22</sup> En el año 2004 el Ministerio de Trabajo de la Nación en conjunto con los gobiernos de las provincias de Mendoza y Tucumán implementaron el programa “Mejora de las condiciones de los trabajadores rurales de temporada y sus familias” Este programa en principio busco mejorar la infraestructura y los recursos para la atención de los trabajadores migrantes y sus familias con especial atención a las niñas/os hijos de dichos trabajadores. En febrero de 2011 el programa ya contaba con 60 centros educativos destinados a la atención de niñas y niños que se enmarcan en el programa “Buena Cosecha” Dicho programa financia el traslado de los menores hacia los centros educativos, los alimentos provistos y las mejoras en la infraestructura de los espacios donde se desarrollan estas actividades. Es importante destacar que los centros educativos tienen por objetivo la realización de actividades que estimulan el desarrollo además de facilitar a madres y padres las tareas de cuidado de los menores mientras realizan su trabajo. [http://www.trabajo.gov.ar/ampliado.asp?id\\_noticia=1306&id\\_seccion=prensa](http://www.trabajo.gov.ar/ampliado.asp?id_noticia=1306&id_seccion=prensa)

haber tenido que dejar a sus hijas/os pequeñas/os para ir a trabajar, aunque esto aparece compensado, al menos en los testimonios, con la enumeración de lo que ellas han logrado aportar a sus familias con su trabajo. A la vez, es importante destacar que aún cuando las trabajadoras mencionan necesidades básicas tanto de sus hijas/os o de sus hogares cubiertas con su trabajo, continúan definiendo su participación económica como “ayuda” para sus maridos:

### **¿Siempre trabajó de embaladora?**

Si. Siempre toda la vida, gracias a dios. Así esta mi cintura y mis várices también, porque eso te mata son muchas horas entras seis de la mañana y llegas doce. A veces no dormís. Yo ahora tengo mis niñas grandes. Pero yo tenía de tres meses mi bebé y ya me tenía que ir a trabajar, los dejaba de tetita.

### **¿Con quién los dejaba?**

Los dejaba con la niñera, o con mi mamá, o si no me mi marido cuando el aflojaba sus días. Siempre he pagado chicas o señoras mayores para que me las cuiden porque en la temporada no es tan... podes pagar alguien, a veces, medio día. Antes se ganaba muy bien, ahora si vas a poner niñera te quedas en la casa, pero ya gracias a dios mi niña ya tiene 17, ella 19 y ella 22 años que ya se casó y tengo una nieta de cuatro años. Así que... ya está lo peor lo pasé.

### **¿Lo peor qué fue?**

Haber dejado a mis niños de chiquitos, para poder ayudar a mi marido a salir adelante, para que pudieran estudiar, calzarse, vestirse, salir de la casita donde yo vivía, porque ahora cuando vos salgas de acá y veas la casita vieja, entonces se me cae de a poco, y si mamá no me dice crúzate, arreglá, yo no sé dónde estaría en este momento. **(Sonia, 41 años)**.

Nelly, que al estar a punto de jubilarse tiene más tiempo, ayuda a su hijo y a su hija para que puedan ir a trabajar mientras ella lleva a sus tres nietos a la guardería; la hija de Nelly está viviendo temporariamente en la casa de sus padres. En este fragmento de su testimonio compara su situación actual respecto de las tareas de cuidado con lo que sucedía cuando sus hijos eran chicos y ella iba a trabajar:

### **¿Esos son los que llevan a la guardería?**

Si. Ella tiene una nena y él un varón, ella pronto se va a va ir a su casa, se han hecho, compró un lote y se están haciendo una

casa. Ella (la hija menor de Nelly) se queda conmigo así que me quedo prácticamente sola. Pero estoy contenta porque estoy cuidando de mi familia, antes la abandonaba mucho, a esa niña la dejaba de ocho meses con la otra niña y yo no sabía lo que es criar a la criatura por mi trabajo, porque no quería que les falte nada.

**¿Usted se organizaba así, se la dejaba a su hija más grande?**

Si, se la dejaba a mi hija más grande.

**¿Y antes cuándo la más grande era chiquita?**

Tenía ocho años, se la dejaba en manos de ella le dejaba todo anotado, la vecina me ayudaba. Y yo a la tres de la tarde volvía, y si no me cambiaba al turno de la noche para cuidarla este... para darle la teta, después me iba en la mañana y volvía en la tarde así le daba bien de comer y me iba tranquila por el alimento por la niña, y a la noche ya estaba mi marido y a las once volvía yo. Ya era más o menos más fácil, y así las tuve que criar, qué voy hacer porque era una cosa, para mí era el trabajo que una sola golondrina no hace verano como dice el dicho yo tenía que trabajar para ayudar yo era algo que me ha agarrado amor al trabajo, yo no sé para mí era eso que yo venía y traía esto y les compraba aquello, los chicos, la ropa, que la comida...

**¿Logró muchas cosas con su trabajo?**

Gracias a dios logré muchas cosas así que no me quejo, ayude mucho a mi esposo, antes tenía un negocito por el trabajo se me fue a pique también.

**¿Qué vendía?**

Vendía cosas bebida, pan, de toda, bueno ahora he estado pensando hacerlo de otra cosa.

**Va seguir trabajando.**

Ya voy a estar a mi casa, como dice mi marido es para la vejez porque dice que un sueldo... porque yo ahora no tengo una jubilación pero dicen que es poco lo que uno cobra. **(Nelly, 59 años).**

Esther (50 años) tiene 6 hijos/as, tres de su primer matrimonio y tres del segundo, al que define como “el gran error de mi vida”. En este fragmento comenta cómo organizaba a sus hijos, todos mayores ahora, para poder irse a trabajar. Cuando sus hijos eran pequeños Esther trabajaba por la mañana en una finca y por la tarde en la planta de procesamiento de frutas ubicada en Tupungato:

### **¿Y qué hacía con sus hijos chicos cuándo se iba a trabajar?**

Eh, digamos que se iban cuidando entre ellos. Digamos que eran la explotación infantil como dicen ellos. ¿Entendés? Así, yo lo analizo ahora viste. Que tener a un niño de diez años que cuide a un hermanito de un año es una responsabilidad grande, pero uno no toma conciencia de que le dice cuidalo, tenés que hacer esto, tenés cuidado con el agua caliente. Le dejás todas las indicaciones, que esto que siempre lo tenés que poner al fondo de la cocina, si es posible poner una silla adelante para que no vayan y toquen, todas esas cosas las estuve recalcando y dejarlo en manos de dios. Cada día que yo salía de mi casa decía Jesús cuidalos en mi ausencia quedan en tus manos.

### **¿Diez años tenía el que cuidaba? ¿Hacia la comida?**

Y en esos tiempos estaba mi hija que me cuidaba a la Vero (la hija menor), pero si trabaja en la fábrica era a la tarde, y allá en la finca cuando yo tenía chicos siempre volvía a las doce y hacía la comida, trataba de llegar a las doce para hacer la comida.

### **Trabaja cerca entonces**

Cerca y si trabaja en la fábrica trabaja en la tarde. Para poder hacerles la comida a las doce y siempre tuve eso. Pero después se hicieron más grades y decía si se quieren comer que se hagan si no es problema de ellos.

### **¿Su marido la ayudaba con los chicos?**

Digamos cuando tuve mi primer matrimonio nosotros siempre estuvimos juntos, en la misma finca, en la mayor parte pegábamos la vuelta<sup>23</sup>, pero con mi segunda pareja ya fue diferente no te digo que era como tirar la pelota y cae en el techo. **(Esther, 50 años).**

Susana, de 48 años, se separó cuando sus dos hijos, un varón y una niña, eran muy pequeños y vivió una experiencia parecida a las anteriores para organizar el cuidado de sus hijos mientras tenía que trabajar. La diferencia es que Susana siempre tuvo familiares cerca de su casa que la ayudaron en esto; como se verá en el testimonio las ayudas provenían de familiares mujeres:

---

<sup>23</sup> “Pegarse la vuelta” o “darse la vuelta” es una expresión muy popular entre la gente de la zona que se utiliza para hacer referencia al conjunto de actividades que se van completando para llegar a un objetivo determinado. En el caso de la entrevista, vinculada a la realización de tareas domésticas, pero también se usa cuando las/os trabajadoras/es describen el circuito de empleos que desarrollan durante el año para cubrir los ingresos familiares. En general se utiliza para describir el alcance de un objetivo colectivo, pero también se utiliza en forma individual (Mingo y Berger, 2009).

**¿Y eran chiquitos sus hijos cuándo se separó?**

Si, la nena no cumplía el año y el nene tenía dos años

**¿Y qué hizo, cómo hacía con ellos para irse a trabajar?**

Se los sabía dejar a mi mamá, y hasta que fueron creciendo a mi hermana quizás, así los iba dejando; a mi prima, que vivía, ahí y alquilaba donde mi prima. Y después cuando fueron más grandecitos como íbamos y volvíamos se quedaban solitos ahí. Tampoco estaban porque yo ahí donde yo alquilaba estaba mi prima, a veces no quedaban solos, solos. Y bueno, después cuando fueron realmente si más grandecitos ya iban a la escuela, nos cambiamos acá, y ya se empezaron a quedar solos, ya fueron más grandes, estudiaban, iban a la escuela los dos.

**¿Y eso era un problema para usted cuando tenía que trabajar y dejarlos?**

No, me arreglaba porque gracias a dios ellos eran reunidos, te digo fueron siempre, no eran niños de pelear, y mi hijo sabía hacer de todo, que es el más grandecito, que se llevaba dos años con la nena; y le cocinaba. Y los dos solitos estuvieron siempre, y sí, era un problema porque siempre estás pensado, pero después fueron más grandes, iban a la escuela, sabían ir solos a la escuela. Después la nena fue a la secundaria; el nene empezó la secundaria, pero después viste lo que son los varones... (Susana, 48 años).

El testimonio de Karina (29 años) muestra otro ejemplo de las facilidades que, al menos para resolver la presencia en el trabajo asalariado, representa para las mujeres vivir en hogares extensos con disponibilidad de familiares para cuidar a los niños. En este caso vive con su madre que es quién cuidó a sus hijos para que ella pudiera salir a trabajar:

**¿Cuándo nació tu primer hijo trabajabas todo el día?**

Si, cuando nació mi primer hijo mi nene si, nació él y a los dos meses que tenía ya empecé a trabajar. Para porque te tengo dos hijos que son nomás soltera y después me junte.

**¿Cómo hacías para cuidarlos?**

Mi mamá me los cuidaba.

**¿A la nena también?**

Mi mamá.

**¿Ella no trabajaba?**

No se dedicaba a cuidar a mis dos niños.

**¿Siempre viviste con tu mamá?**

Si.

**Y tus hermanas se fueron casando.**

Si a los 15 años algunas, la otra a los 17 y así cada una.

**Se fueron yendo.**

Si.

**¿Y, vos por qué te quedaste con tu mamá?**

Porque o sea, con mis dos parejas anteriores no tuve la suerte de la que tengo ahora, de estar con el papá de mi nena, ahora estamos acá y nos llevamos bien. (**Karina, 29 años**).

En este caso, la forma de organizar el hogar fue fundamental, tanto para Karina como para su madre, ya que durante algunos años el trabajo de Karina aportaba el único ingreso del hogar. Durante su trayectoria laboral, que comenzó a los doce años en la agricultura, Karina realizó diversas tareas dentro y fuera de la agricultura y la agroindustria. Actualmente trabaja en una bodega por la temporada que se extiende desde marzo hasta junio. Si bien quiere trabajar más, está buscando trabajo fuera de la agricultura porque su marido no quiere que trabaje sola ni al sol, a pesar de que él trabaja en viñas. Las gramáticas de género difundidas en la zona en lo referido a los espacios de trabajo no restringen la participación de las mujeres en el trabajo agrícola pero existe cierta tendencia a pensar que las mujeres deben estar acompañadas por otros familiares o bien por amigas/os o conocidos/as cuando van a realizar trabajos en la agricultura, sobre todo cuando se trata de mujeres jóvenes:

**Y eso que vos decís que no te dejan trabajar después de la temporada. ¿Quién quiere que no trabajes?**

No, Fernando mi pareja, no quiere que salga sola a trabajar.

**¿Él en qué trabaja?**

El está en las viñas, él siempre ha trabajado en las viñas.

**¿Tiene trabajo todo el año, o hay algún mes que no tenga trabajo él y no tengas trabajo vos?**

No, gracias a Dios, en una u otra el siempre esta.

**¿Solo en viñas trabaja?**

Si, en viñas, pero si a lo mejor se acabó la temporada en las viñas o si se quedó sin trabajo en las viñas el consigue o cosechando algo, eso no hay problema.

**¿A vos te gustaría trabajar más rato?**

Sí, a mí me gustaría sería un aporte más, no solamente tres o cuatro meses.

**¿Y qué te gustaría hacer?**

En las bodegas me gustaría quedar efectiva en una bodega o si no trabajando en un lugar de escuela, trabajé también de celadora en una escuela hice un reemplazo de una mujer mayor que se había enfermado, hice un reemplazo así que me gustaría un lugar así, he averiguado pero no salió.

**¿Ah cuándo te salga vas a ir?**

Sí, me encantaría, si a mí me gustaría conseguir trabajo.

**¿No importa que no esté de acuerdo tu marido?**

Claro, mientras no sea al sol él no tiene problema. **(Karina, 29 años).**

Este último fragmento de su testimonio, Karina muestra las dificultades para trabajar en las grandes empresas agroindustriales que en general son las que funcionan durante todo el día. En este sentido, son las mujeres las que deben optar dentro de la oferta de empleo por una que se ajuste a las necesidades de presencia en el hogar, ya sea por la edad de los hijos/as por la disponibilidad de familiares o personas que cuiden de ellos:

**Y durante la temporada trabajan de corrido o en algún momento paran y las vuelven a llamar y así.**

No, desde que empezamos hasta que terminamos, todos los días.

**¿Cómo es la jornada de trabajo, tenés tus seis horas, ocho horas, te pueden rotar o siempre vas a la misma hora?**

Son ocho horas y siempre la misma hora todas.

**Ah no se trabaja en horarios rotativos.**

No, cuando es fraccionamiento o es etiquetado ahí si van cuando es muy grande la bodega. Entonces hacen grupos de personas y a vos te toca en la mañana, a vos en la tarde, a vos en la noche. Pero nosotros siempre en el día nomás porque recién se está iniciando es chica porque recién está empezando pero va a ser súper grande ahí sí que tenés los horarios rotativos.

**¿Hay problema con eso?**

Sí, porque cuando yo me anoté en otra bodega yo dejé de trabajar ahí, porque las otras bodegas siguen porque son más grandes tienen uva, y me anoté en una y ahí era rotativo. Ya

cuando me tocaba de noche ya no iba a ir no pude ir a trabajar porque tenía la gordita no la podía dejar toda la noche sin la teta.

**¿Y ahora empezarías en una bodega más grande si se te diera?**

Si.

**¿Aunque tengas que ir de noche, de día?**

Si, ya está más grande ella, en ese tiempo era porque estaba chiquita. (**Karina, 29 años**).

Nuevamente, el testimonio que sigue da cuenta de la forma en que las mujeres organizan sus horarios de trabajo en función de las necesidades de cuidado de sus hijas/os. Esto, como se ha visto en los testimonios de la demanda de mamó de obra, forma parte constitutiva de la inserción laboral femenina en el caso de aquellas mujeres que tienen hijos. Esto se observa en el testimonio de Lorena, que tiene 29 años, dos hijos y vive con ellos, su marido, su madre, su hermana y el marido de esta. Entre las tres mujeres van organizando los turnos rotativos en la planta de procesamiento de tomates donde trabajan, de forma tal que siempre quede alguna mujer en la casa para cuidar a los niños, dos de ellos hijos de Lorena y los otros dos, hijos de su hermana. Como viven muy cerca de la fábrica donde trabajan sus horarios de trabajo son más cambiantes:

**A ustedes les modifican más el turno que a las otras**

Claro

**Y no hay problema entre ustedes con eso ¿no?**

No, porque después cuando empiezan las clases cada una busca un turno por hijo. Como ser, acá en la casa trabaja mi mamá, mi hermana mayor y yo en la fábrica. Y mi hermano. Entonces tratamos de ponernos en turnos diferentes con mi mamá y hermana porque yo tengo a mis hijos y yo lo dejaba con ellas. Mi hermana también tiene dos hijos y mi mamá por los nietos. Mi otra hermana no trabaja en la fábrica, trabaja haciendo trabajo rural. Entonces, por distintos motivos tenemos que hacernos horarios para que los niños queden menos tiempo posible solos y ya quede una con ellos.

**Se organizan para que siempre haya una con los chicos. ¿Y los chicos van a la escuela a la tarde ó a la mañana?**

Ellos van en la mañana. Aun los más chicos, ella que tiene 4 va al pre-jardín en la mañana, la otra nena que tiene 4 y el nene que

tiene dos van en la mañana. El nene va en la mañana porque le dan comedor y ahí se va a la escuela y vuelve a la seis de la tarde mi hijo. Y mis hermanos, uno va en la mañana y uno en la tarde. **(Lorena, 29 años)**.

El testimonio de Yanet, de 19 años y con un hijo de tres, muestra cómo funciona, para ella y para el padre de su hijo, el sistema de ayuda familiar que proporcionan ambas familias para que los dos jóvenes puedan continuar con sus estudios. Yanet, que al momento de la entrevista iniciaba su segunda temporada como obrera en la planta de procesamiento de frutas de Tupungato, afirma que por decisión de los cuatro abuelos de su hijo, ella y su pareja trabajan solamente durante la temporada de verano. Con el dinero que Yanet obtiene no solamente solventa gastos de sus estudios y de su hijo sino que además colabora en la economía del hogar donde ella vive junto a sus padres y hermanas/os:

#### **¿Quién cuida a tu chiquito?**

Lo cuida mi suegra, porque mi mamá trabaja lo cuida mi suegra y como él se acostumbró de chiquito con ellos, el tiempo que mi mamá no trabaja a veces se queda con ella pero la mayoría se queda con mi suegra.

#### **¿Vive cerca de acá tu suegra?**

Si, vive acá unas tres, cuatro cuadras vive mi suegra.

#### **¿El papá de tu nene te ayuda a vos con el nene?**

Es menor que yo, el tiene 18, está en la secundaria, en realidad sí porque su familia y la mía nos ayudan, porque a él decidieron dejarlo estudiando y está en un técnico. En vacaciones si trabajamos porque en temporada no estamos en la escuela. El está en una escuela técnica, está en tercer año, el año que viene recién termina hace cuarto año. Nos han dado mucha facilidad, se han portado bien los padres de él y los míos. Nos vemos seguido, el siempre está con el nene. Claro, en las mañanas estoy con él (con su hijo) cuando me voy a la escuela yo tengo de cinco y media, tengo de colectivo entro a las seis hasta depende once y media, que es lo último que podría llegar, y en la tarde esta con los padres de él (el padre de su hijo), en su casa con su mamá. **(Yanet, 19 años)**.

Los testimonios de las trabajadoras de la agricultura y la agroindustria muestran la forma en que las mujeres elaboran diversas estrategias que combinan características de

la organización del trabajo en cada sector con las posibilidades que tienen a mano, entre familiares y vecinas para hacerse de un esquema que facilite la inserción laboral y el desarrollo de las tareas domésticas y de cuidado. Se observa, a partir de los testimonios que la responsabilidad por el trabajo doméstico así como también la organización del esquema que permita sostener la doble presencia, es responsabilidad exclusiva de las mujeres. En este sentido, los testimonios traducen el esfuerzo que significa esta responsabilidad en la vida cotidiana de las mujeres y cómo esto continúa presente en sus historias de vida aún cuando la etapa de crianza ha sido superada.

## **2. Los eventos vitales en la organización de las trayectorias laborales**

Las motivaciones y los objetivos que tienen las primeras inserciones laborales para las trabajadoras vuelven a mostrar variaciones según la edad y el rol desempeñado en el hogar. Los testimonios de las trabajadoras más jóvenes presentan la incorporación al trabajo como medio para alcanzar bienes materiales que juzgan propios para su edad.

De todas maneras, está presente en las valoraciones de las hijas de las trabajadoras, que el hecho de cubrir sus gastos individuales descarga de esa responsabilidad a los ingresos percibidos por sus madres y padres que se destinan exclusivamente a la compra de alimentos y al mantenimiento general de la vivienda. Esta valoración nos permite interpretar que si bien las motivaciones se presentan como objetivos individuales para alcanzar deseos personales “de una chica joven”, las trabajadoras dan cuenta de que sus inserciones laborales tempranas constituyen aportes al presupuesto familiar. Por otro lado, es importante tener en cuenta que la intermitencia en las inserciones laborales, los bajos salarios percibidos y la generalizada precariedad en la relación laboral, presiona a las familias de los trabajadores/as para aumentar la cantidad de miembros insertos en el mercado de trabajo.

Marina tiene 18 años y comenzó a trabajar como asalariada agrícola a los quince. Empezó a trabajar porque el único ingreso fijo en el hogar era el de su padre, con esos ingresos se pagaban los impuestos de la casa y la comida para toda la familia y “no alcanzaba para los gustos de una chica joven”. Con el objetivo de cubrir sus gastos y ahorrar dinero para utilizar durante el invierno, Marina comenzó a trabajar en las temporadas de verano, al finalizar la época de clases. La primera experiencia laboral de

Marina en el trabajo agrícola fue antes de los quince años, aunque esporádicamente acompañaba, junto a su hermana, a su mamá algunos días en la tarea de atada de viña.

María tiene 20 años, es madre de un niño de un año y vive con sus padres, sus seis hermanos y su hijo; desde los 15 años trabaja como asalariada agrícola. Tomó la decisión de comenzar a trabajar, por un lado, porque el único ingreso estable de su hogar era el de su padre, aunque su mamá también trabajaba pero sus ingresos eran esporádicos; por otro lado, comenzar a trabajar significaba en palabras de María “poder vestirme como yo quería”

Claudia (32 años) empezó a trabajar en la agricultura a los trece años, esa primera experiencia fue junto con su papá, su hermana y uno de sus hermanos varones. Comenta que iban los cuatro juntos a trabajar y que su papá les enseñó el trabajo agrícola. El padre de Claudia era empleado permanente en una finca que, según recuerda, les permitía a sus obreros llevar a trabajar a sus hijos para que puedan ganar un “sueldo aparte”. A los hijos de los obreros: “nos pagaban un sueldo mínimo, pero era de nosotros”

Analía tiene 24 años y empezó a trabajar junto con sus hermanos varones mayores a los 12 años. Su primer trabajo fue en la cosecha de ajo y fueron sus hermanos los que le enseñaron a realizar esa tarea. Dejó la escuela cuando terminó séptimo grado y empezó a trabajar. En ese momento eran once hermanos y trabajaban los dos mayores y la madre. El padre de Analía quedó discapacitado producto de un accidente laboral. Él se desempeñaba como tractorista en una finca de la zona y según el testimonio de Analía nunca recibió la indemnización correspondiente por el accidente sufrido en su trabajo. La madre de Analía dejó de trabajar cuando sus hijos mayores pudieron hacerlo.

Nidia (40 años) comenzó a trabajar a los siete años junto con su madre, sus cinco hermanos y su hermana menor: “la ayudábamos cuando tenía que atar y en todo lo que se hace a la viña y después todo lo que se hace a la cosecha” (el padre de Nidia era contratista de viña) Cuando los hermanos mayores de Nidia se casaron, ella y su hermana quedaron trabajando en la finca junto con sus padres. Cuando Nidia tenía trece años comenzó a trabajar por su cuenta, fuera de la finca donde trabajaban sus padres: “Trabajé por ahí en la chacra plantando tomates, ajo, todas esas cosas de la chacra” Nidia dejó de trabajar junto a sus padres para obtener un ingreso propio “porque era plata aparte, por el contrato (de vid de su padre) les pagaban un salario fijo y con eso aparte uno trabajaba en la chacra y era ganancia para uno”. Estos primeros trabajos

fuera de la finca donde trabajan sus padres los realizo junto con su hermana, Nidia comenta que no conocía las tareas de chacra: “no, no sabíamos pero nos lo enseñaban y teníamos que aprender y aprendíamos enseguida”

Yolanda (54 años) empezó a trabajar a los nueve años en un secadero de frutas. Fue a trabajar con unas primas y cuenta que en ese momento las empresas contrataban chicos para trabajar.

Las tareas vinculadas al trabajo en la tierra las aprendió junto a su padre, contratista de viña, en las fincas vitícolas donde creció. Yolanda da mucha importancia en su relato a la facilidad con la que aprendió a hacer su trabajo a pesar de que nunca asistió a escuela, aunque le hubiera gustado. Pero siendo la hermana mayor comenta que su padre prefirió que trabajara: “Pero a mi papá cuando yo empecé a trabajar ya le gustó más que yo trabajara a que fuera a la escuela...” Era la mayor de once hermanos, seis mujeres y cinco varones, ella y su padre eran los únicos sostenes del hogar

El análisis muestra una temprana asalarización de las trabajadoras. Alrededor de los 12 años la mayor parte de las mujeres entrevistadas ya se había atravesado por alguna experiencia laboral y percibido un salario “propio”. Igualmente, describen su primer trabajo diciendo que fueron a “ayudar” a uno de sus padres o a algún pariente. Estos eventos se producen a edades tempranas, sobre todo en el relato de las trabajadoras de mayor edad.

Entre los eventos vitales que mayor impacto tienen en las trayectorias laborales se encuentran las uniones, el nacimiento de los hijos y, con ellos, el aumento de las responsabilidades por las tareas domésticas y de cuidado. De todas formas, las responsabilidades de las mujeres sobre estas tareas comienzan generalmente, en el grupo social estudiado, mucho antes de la propia unión y nacimiento de hijas/os propias/os. Como hemos visto en los testimonios las hijas mujeres, son frecuentemente responsables por el cuidado y la atención de necesidades de sus hermanas/os menores, es por ello que el rol de cuidadoras y responsables del trabajo doméstico es una constante en la vida de las mujeres desde la infancia. Estos roles socialmente distribuidos explican una dimensión que define el modo en que las mujeres se insertan en el mercado de trabajo. El testimonio de Susana muestra un ejemplo de lo que Balbo [1978] (1994) denomina primera secuencia de presencia-ausencia. En él, Susana comenta que dejó de trabajar cuando se casó y nacieron sus hijos pero pronto su situación se modificó al separarse y Susana inició su trayectoria de doble presencia:

**¿Dejó de trabajar en algún momento usted?**

Y cuando me casé, este... trabajé, después cuando ya tuve los niños dejé de trabajar

Si, dejé de trabajar y trabajaba mi marido, después ya me separé y tuve que empezar a trabajar de vuelta

**¿Y eran chiquitos sus hijos cuándo se separó?**

Si, la nena no cumplía el año y el nene tenía dos años (**Susana, 48 años**).

En el testimonio que sigue, Ema comenta su experiencia laboral en relación con los eventos de su vida; su historia presenta un esquema de presencia constante en el mercado de trabajo interrumpida por su unión y el nacimiento y crianza de sus hijas. Una vez que consideró que podía dejarlas retomó su presencia en el trabajo asalariado hasta que se jubiló. Este relato es interesante para rescatar las sensaciones que Ema transmite en su relato cuando se refiere a la combinación de su trabajo asalariado con su trabajo en el hogar:

**¿Cuánto tiempo trabajó en la cosecha con su papá?**

Y, cuantos años, bueno hasta que me casé yo empecé a los catorce años a trabajar, empecé a trabajar raleando la fruta, porque la manzana la ralean para sacar menos la planta para que sea más grande, vio, en eso trabajé yo, y después cuando ya maduraba la manzana iba a cosechar manzanas. Y después seguíamos cosechando manzanas hasta que se terminaron las manzanas.

**¿Y trabajaba usted cuando se casó?**

No. Después cuando ya mis hijas fueron grandecitas, si Después le dejaba a mis nenas con mi suegra o a mi mamá, y así podía trabajar y ayudar a mi marido.

**Y de las tareas de la casa cuando usted trabajaba, quién se encargaba.**

Yo, si yo.

**¿Cocinaba usted?**

Si.

**¿Y sus hijas la ayudaban a medida que iban creciendo?**

Si, cuando yo trabaja ellas me cocinaban, pero también tenía a mi suegra que me ayudaba.

**¿Y se llevaba bien con su suegra?**

Como con todas las suegras, no era mala pero era metida. Ya no está así que...

**¿Y el trabajo era cansador?**

Si, la fruta era pesada como le digo yo porque en los galpones trabajamos muchas horas, salíamos re cansadas, a veces nos dormíamos en las cintas porque no dábamos más, te cansa la vista, porque es estar mirando la manzana y cansa la vista.

**Y nunca podía pedir para descansar, más allá de los quince minutos.**

No, no los daban.

**¿Ustedes pedían pero no les daban más?**

Yo pedía a veces... “Que me das permiso para salir que tengo que ir para el centro” Mentira, me venía para la casa pero ese tiempo no me lo pagaba... estaba cansada. Yo llegaba a la casa al mediodía porque mis hijas venían y la comida, tenía que hacerles la comida. Cuando iban a la escuela bueno, vigilar que hagan la tarea, y cuando se acostaban era tarde a la noche porque de aquí que uno dejaba las cosas en orden para el otro día... uno mañana, era muy cansador. **(Ema, 76 años).**

La doble presencia de las mujeres no se limita solamente a combinar trabajo asalariado con trabajo doméstico, sino que hay algunos aspectos que se pueden ubicar en la intersección de ambos espacios. En la agroindustria se remunera a las/os trabajadoras por hora trabajada. La jornada laboral consta de 8 horas y el salario se percibe por quincena según lo estipulado en el Convenio Colectivo de Trabajo, en este documento se estipulan también los regímenes de licencias. De todas formas, en la práctica cotidiana los empleadores ponen límites a dicho período de tiempo, aunque la situación por la que la/el trabajadora/or se ausentó persista y pueda ser justificada. En consecuencia, frente a ciertas situaciones es posible que no se paguen las horas no trabajadas; un ejemplo de esto se observa en el testimonio que sigue:

**Y usted cuando faltaba a la fábrica por algún motivo ¿le descontaban?**

Eh no si yo faltaba por un problema de dolor de pierna, presentaba un papel de enferma. Hay que pasar la justificación de por qué faltaba, y me pagaban esos días, si es por médico o si ya pedía permiso tenía que pedir permiso un día antes porque yo tenía que hacer un trámite. Ya sabían ellos.

**¿Y le pagaban?**

No, ya lo perdía al día ese.

**¿Y si se enfermaba un hijo suyo?**

Antes lo hacían, que si se enfermaba un niño mío bueno ellos me pagaban los días, pero si eran muchos días ya no me pagaban.

**¿Y ese mes cobraba?**

Menos. Y ya la quincena venía menos, es así. (Nelly, 59 años)

En el testimonio que sigue Yanet comenta la experiencia de su madre, que lleva 20 años trabajando en la misma planta agroindustrial. La madre de Yanet pidió licencia durante una temporada por el nacimiento de su hijo menor, esto impacto en los cálculos de antigüedad y tiene consecuencias no solamente en el salario sino también en las posibilidades de acceder a un empleo efectivo en la planta:

**¿Y, tu mamá logró tener algún trabajo efectivo de todo el año?**

No, por ejemplo un año se tomo licencia porque nació mi hermanito que ahora tiene seis años, ese año que nació se tomo licencia. Y llega siempre hasta a junio y como faltó ese año le van corriendo los tiempos de antigüedad, no le bajan número de la tarjeta, entonces no logra quedar efectiva. Igual ahora para las señoras es difícil llegar a estar efectiva porque son muchas pero para los hombres les es más fácil porque hay menos algunos los efectiviza a la tercera temporada. Por ejemplo mi mamá lleva casi veinte años y no queda efectiva. (Yanete, 19 años)

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo depende más que la de los varones de los eventos vitales que ocurren en sus trayectorias de vida, y son tenidos en cuenta como una variable de peso a la hora de insertarse laboralmente; es decir que el rol en el hogar y el desempeño de las tareas domésticas de reproducción inciden en sus posibilidades y en sus elecciones de inserción en el trabajo asalariado.

Las responsabilidades en la esfera doméstica asignadas en particular a las mujeres en relación con la división genérica del trabajo acompañan estos procesos de asalarización reforzando en ellas la idea de “obligación” de compatibilizar su trabajo en ambas esferas; esto se traduce en una estrategia de inserción laboral asalariada que debe incluir espacios para cumplir con las responsabilidades asignadas en el trabajo dentro y fuera del hogar.

En la vida cotidiana de las mujeres, el trabajo reproductivo y el trabajo asalariado se presentan como esferas diferentes pero que se piensan de manera simultánea; es decir, que la organización del trabajo doméstico no puede realizarse sin tener en cuenta las demandas del trabajo asalariado y viceversa. Esta realidad las obliga a pensar y a organizar sus jornadas de trabajo de forma tal que un espacio no entre en contradicción con el otro; este objetivo es difícil de lograr por la diferencia en la lógica de funcionamiento de ambos espacios. En este sentido, podemos decir que, en el caso de estas trabajadoras, “compatibilizar” el trabajo doméstico con el trabajo asalariado requiere de la “articulación” de dos instancias de organización diferentes pero requieren ser elaboradas en forma paralela.

### **3. La organización del ciclo laboral: entre las tareas manuales y las demandas del hogar**

En el Valle de Uco, la demanda de mano de obra para el sector agrícola presenta dos momentos del año diferentes marcados por las características de dicha demanda en cuanto a cantidad y especificidad de las tareas. Por una parte, la temporada de “verano”, que en la zona se inicia alrededor de octubre, se extiende con la cosecha de frutales de pepita, principalmente cerezas y duraznos, a la que le sigue la cosecha de otros frutales como peras, manzanas y ciruelas, continua durante el mes de febrero con la cosecha de las primeras variedades de uvas y culmina a mediados de abril con la cosecha de las variedades tardías. En este momento finaliza la temporada de “tareas de verano” tal como se la conoce en la zona. Este es el momento del año donde se concentra la mayor demanda de mano de obra y las mayores posibilidades de inserción en los mercados de trabajo para la totalidad de las/os trabajadoras/es.

En el invierno se reducen las posibilidades de inserción laboral en el sector primario, especialmente en el caso de las mujeres, pudiendo insertarse en tareas de atada de viña, o acordonado de ramas. Las tareas de poda de frutales, de alta demanda de mano de obra en invierno, están vedadas a las mujeres. Para lograr construir un ciclo ocupacional lo más extenso posible, las trabajadoras deben rotar por tareas manuales en distintos cultivos y en diferentes épocas del año, aunque durante el invierno se reducen las posibilidades inserción laboral para las mujeres

Por lo tanto la construcción de los ciclos ocupacionales de las mujeres depende tanto de la demanda de tareas manuales en cada momento del año como también de las condiciones del hogar de cada una de las trabajadoras. En cuanto a la situación del hogar, son factores de suma importancia la cantidad y edad de los hijos, el rol que desempeñan las trabajadoras dentro de sus hogares y la cantidad de miembros del hogar que trabajan. Según sean estas condiciones hemos encontrado diversas combinaciones de inserciones laborales que muestran diferencias en las experiencias de los distintos subgrupos dentro del colectivo de trabajadoras asalariadas agrícolas. Por otra parte, el análisis de los roles de género ocupados en los hogares constituye un importante aporte para dar cuenta de las diferencias que muestran las distintas opciones tendientes a la elaboración de un ciclo de ocupación.

Analía tiene 24 años, no tiene hijos y vive con sus padres y dos de sus hermanos varones. Los padres de Analía no trabajan y entre ella y sus dos hermanos sostienen todos los gastos del hogar.

Analía decidió trabajar como “temporaria de invierno” en una importante finca de la zona dedicada al cultivo de vid. Esta elección le permite aprovechar el trabajo de verano:

Porque acá en invierno no hay nada. Para hombres sí que está la madera, pero para mujeres no. Por eso elegí temporaria de invierno para poder trabajar todo hasta enero y trabajo en otro trabajo hasta junio que tengo otros trabajos de verano y en junio de vuelta a la finca. (**Analía 24 años**).

La elección de esta trabajadora apunta a garantizarse seis meses de trabajo continuo entre junio y enero. Este período, especialmente entre junio y septiembre, coincide con el momento de mayor desocupación en el sector, en lo que respecta a la demanda de trabajo femenino. De esta manera en el período de enero hasta abril esta trabajadora, mediante la inserción laboral en diferentes cultivos, aprovecha la alta demanda de trabajadores/as correspondiente a la temporada de verano.

El “trabajo de verano” del que habla Analía consiste en ocuparse como trabajadora agrícola en las tareas que corresponden a la temporada de verano:

Alguna cosecha de durazno, o cualquier fruta, o si no la uva que es febrero, marzo, o si no de empleada acá piden por la radio y te presentas. (**Analía, 24 años**).

Analía consigue trabajos agrícolas a través de cuadrilleros que van a ofrecerle trabajo a su casa y junto con sus hermanos deciden quién tomará ese trabajo. De cualquier manera, Analía prefiere presentarse como “particular”, es decir sin integrar una cuadrilla, en la finca donde sabe que están pidiendo personal: “voy y pregunto, y si me dan voy en bicicleta”.

Además del trabajo en la agricultura, Analía, consigue algunos trabajos temporarios en comercios de la zona que hacen pedidos de empleados por radio o bien en casas de familia, especialmente en el período entre abril y junio:

Tenés que aguantártela hasta que empiece la atada en (menciona la finca donde trabaja en invierno) son unos dos, tres meses que estás sin trabajo. Pero siempre hay algún trabajo. (**Analía, 24 años**).

Yolanda tiene 51 años y siete hijos (cinco mujeres y dos varones) Actualmente vive con su marido, su hijo varón que trabaja en la agricultura y su hija menor que no trabaja y se dedica a sus estudios.

Desde hace tres años Yolanda trabaja en una importante finca vitícola de la zona como “temporaria de verano” en tareas exclusivamente vinculadas a la viticultura. Esto significa que trabaja con un contrato por seis meses, desde octubre, “cuando llega la brotación”, hasta el fin de temporada, que se extiende hasta fines de abril, cuando termina la cosecha. Durante estos meses trabaja de lunes a viernes en turnos de 8 horas:

El día sábado no trabajamos y es el día del lavado, el planchado y la limpieza de la casa. (**Yolanda, 51 años**).

Durante los meses de invierno, Yolanda trabaja para la otra finca vitícola donde realiza las tareas de atada de viña, trabajo que comienza a fines del mes de mayo y termina a principios del mes de agosto: “ahí descanso unos días y entro de nuevo a principios de

octubre”. El trabajo de atada de viña lo realiza desde hace 6 años, en conjunto con su hija mayor. Comenta cómo y por qué consiguió este trabajo:

Ellos (se refiere a los dueños de la finca) me conocen desde que soy jovencita, saben que vine desde San Rafael y antes he trabajado con ellos, me conocen desde hace años ya saben que yo les ato todos los años. **(Yolanda, 51 años)**.

Isabel tiene 32 años, está casada y con seis hijos, logra trabajar en la agricultura durante casi todo el año. Junto con su marido rotan por diferentes cultivos y tareas en la zona dependiendo de la época del año y los requerimientos de mano de obra. Isabel realiza tareas hortícolas en el cultivo de tomate y en el cultivo de ajo. Trabaja también en el cultivo de vid, uno de sus trabajos preferidos:

La chacra (se refiere a los cultivos hortícolas) es muy pesada, en cambio la uva es un trabajo más lindo más liviano, yo prefiero trabajar en viña. A mí la viña me gusta. **(Isabel, 32 años)**.

A partir de mediados del mes de diciembre Isabel y su marido se dedican al trabajo en la viticultura. Isabel comenta que en la vid trabajan hasta marzo, momento en que finaliza la cosecha.

Luego de la cosecha de vid trabajan en el cultivo de poroto por espacio de un mes. Isabel comenta que las fincas de poroto se encuentran muy cerca de su casa y esto le permite el regreso a la hora del almuerzo. Al finalizar las tareas en este cultivo Isabel y su marido comienzan a trabajar en tareas de plantación de ajo.

Isabel comenta “que descansa” durante un mes y medio en el invierno porque su marido trabaja en tareas de limpieza de canales de riego para las cuales es contratado por la Dirección de Irrigación de la provincia. Comenta que en esta tarea no acompaña a su marido porque “a las mujeres no las necesitan, necesitan a los hombres.”

Luego de este período donde no hay trabajo para Isabel, comienza la temporada de plantación de ajo, donde el ciclo laboral de Isabel se reinicia. Isabel explica que además de ganar más dinero, la jornada de trabajo a destajo le permite regresar a su casa y dedicarse al trabajo doméstico:

Así si vos tenés que venir a hacer algo en tu casa, a lavar, todo eso lo podes hacer porque salís más temprano y en cambio al día tenés que cumplir tus horas y no podes irte y al tanto no. **(Isabel, 32 años)**.

En este caso, las características del hogar de la trabajadora y la presencia de hijos pequeños aumentan su carga de trabajo en tareas reproductivas. Esta situación, similar a la de otras trabajadoras, hace que su estrategia de continuidad laboral consista en la rotación por diferentes cultivos tanto hortícolas como frutícolas. La alta rotación por diferentes cultivos es central en la estrategia laboral de Isabel, puesto que elige la forma de pago a destajo para poder regresar a su casa a mediodía y encargarse de las tareas domésticas.

Al igual que en lo recién expresado, para Nidia, que tiene tres hijos, la inserción laboral a destajo le permite combinar las tareas productivas y reproductivas durante la jornada laboral; a su vez destaca la importancia de buscar trabajo en las fincas cercanas a su casa.

Trabajar en una finca cercana a su casa es importante para Nidia porque le permite regresar a mediodía a su casa:

Llego al mediodía, vuelvo cocino y mientras se hace la comida voy haciendo las cosas de la casa y a la tarde me vuelvo a trabajar. **(Nidia, 40 años)**.

Nidia comenta que para las tareas domésticas recibe una pequeña ayuda de sus hijos: “alguno se hace la cama pero nada más, el resto de la casa la hago yo”. Para el desarrollo de esta estrategia de inserción laboral Nidia considera fundamental el lugar donde reside, en este sentido afirma que es ventajoso para ella vivir en zona alejada de la localidad de “La Consulta”:

Acá se consigue más rápido trabajo está más cerca, acá es lejos para ir a estudiar y allá es lejos para venir a trabajar. **(Nidia, 40 años)**.

Cuándo tiene que buscar trabajo Nidia se acerca a las fincas de la zona y habla con el encargado, son fincas que ella conoce porque hace más de veinte años que vive en la zona. Igualmente, Nidia remarca que no le importa demasiado conocer, con anterioridad la finca o el cuadrillero con el que va a trabajar: “Mientras traiga trabajo es lo mismo cualquier cosa para mí.”

La construcción del ciclo laboral de Nidia consiste en ocuparse en las fincas cercanas a su casa en tareas a destajo durante la temporada de trabajo de verano. Durante el invierno no trabaja en la agricultura porque considera que no hay tareas para las mujeres. De todas maneras afirma que cuándo sus hijos crecieron comenzó a trabajar durante más tiempo en la agricultura, pero sostiene que no tiene trabajo durante todo el año:

Estos años he trabajado más para el tiempo de la atada de la viña, pero en invierno no hay tanto trabajo para la mujer. **(Nidia, 40 años).**

Es el esposo de Nidia quién logra una inserción anual en la agricultura:

Mi marido trabajaba en invierno en la poda de frutales y en la plantación de ajo, a medida que le van saliendo los trabajos. **(Nidia, 40 años).**

Nidia comenta que su marido tiene trabajo en la agricultura durante todo el año porque desde que era joven conoce la tarea de poda tanto de plantas frutales como de viña.

Nidia comenta que durante el invierno, el dinero que gana su marido alcanza solo para la comida de la familia, igualmente manifiesta que desde que sus hijos mayores trabajan ha mejorado la situación de su hogar en el invierno:

Ahora ya no es tanto porque los niños trabajan y se compran las cosas para ellos y con esos ingresos sus hijos compran las cosas para ellos. **(Nidia, 40 años).**

Los dos hijos mayores de Nidia comenzaron a trabajar cuándo terminaron la escuela primaria: “Salir a estudiar acá es difícil porque tenés que tener vehículo o vivir en otro lado”.

Los casos presentados muestran la forma en que el rol genérico desempeñado en el hogar demarca las posibilidades de construir el ciclo ocupacional en la agricultura. El primer caso es un ejemplo del ciclo ocupacional de una joven trabajadora cuyo rol dentro de la unidad doméstica es el de hija. El segundo caso presenta el ciclo ocupacional de una trabajadora que desempeña el rol de esposa y madre dentro de su hogar pero sus hijos ya no dependen de los ingresos familiares.

El hecho de no tener hijos aún o que estos ya no sean dependientes les permite organizar un ciclo de ocupación que implica mayores compromisos laborales en cuanto a la relación contractual, y a la vez les garantiza estabilidad de ingresos durante un máximo de seis meses. Esta posibilidad se ve dificultada cuando las trabajadoras tienen que desempeñar tareas reproductivas y de cuidado de miembros dependientes del hogar. En este sentido los dos últimos testimonios expresan la elección de inserciones laborales donde las trabajadoras rotan por diversas tareas y empleadores durante el ciclo productivo. Este tipo de inserciones son preferidas porque les permite tomar trabajos en fincas cercanas a sus hogares y en combinación con la forma de pago a destajo, posibilita la articulación con la realización de tareas reproductivas durante la jornada laboral. Es importante tener en cuenta que las características del empleo en la agricultura, vinculada a los bajos ingresos percibidos y a la inestabilidad de los mismos, producto de la temporalidad del empleo, impiden a las trabajadoras y sus familias destinar parte de su presupuesto para delegar en otras personas las tareas reproductivas y de cuidado. Es en este sentido que durante la temporada de trabajo agrícola, sobre todo las mujeres, intensifican sus jornadas de trabajo para lograr compaginar las tareas productivas y reproductivas (Lobato, 2000).

### **3.1. “nos vamos dando la vuelta ente nosotras”: compaginación y tareas de cuidado**

Como se pudo observar más arriba, en la agroindustria el compromiso con el cumplimiento de la asistencia y del horario de trabajo requieren esquemas más rígidos respecto de las estrategias para organizar las tareas de cuidado mientras las trabajadoras

se desempeñan en su trabajo asalariado. A la vez, la inserción agroindustrial, cuando se logra ingresar en una de las grandes plantas de procesamiento o empaques de la zona, asegura a las trabajadoras un ingreso económico, al menos por el tiempo que dure la temporada. Esta situación puede facilitar el desarrollo de una estrategia para articular el trabajo doméstico y asalariado cuando se garantiza la temporada en las fábricas ya que se reducen las probabilidades de una alta rotación por diversos empleadores o tareas como sucede en las inserciones agrícolas, lo cual disminuye la incertidumbre de las trabajadoras mientras se desempeñan como trabajadoras temporarias en la agroindustria.

Claudia y Yoia viven juntas con la hija de Yoia, que tiene 9 años, y la hermana de ambas, que es melliza de Yoia, y se dedica a cuidar a la hija de Yoia cuando están trabajando. Claudia y Yoia logran articular un ciclo anual de trabajo en la agroindustria: ambas trabajan en una bodega que fabrica sidra desde el mes de junio hasta el mes de diciembre. Cuando termina la temporada de bodega, Claudia ingresa en una planta procesadora de tomate en Tupungato desde enero hasta abril y Yoia trabaja para la misma empresa agroindustrial pero en la planta de procesadora de fruta; su temporada allí va de diciembre hasta el mes de agosto. Los meses de junio y julio, Yoia trabaja en ambas empresas y cumple, en una de ellas, el horario nocturno para poder sostener los dos meses de trabajo que se le superponen:

**¿Vos te arreglas bien sin trabajar un mes?**

Si, acá somos tres y nosotras entre las tres aportamos para mantener la casa así que el único tiempito que estoy sin trabajar ellas mantienen la casa y ahí nos vamos dando la vuelta entre nosotras

**¿Por qué viven las tres juntas?**

Yo vivía en la casa de mi abuela y cuando a mi mamá le tocó casa en el barrio ellas dos que eran las más grandes, se quedaron acá a vivir solas porque la casa de mi mamá era chiquita; y yo me vine a vivir con ellas dos para que no estuvieran solas.

**¿Cuántos años que hace que están las tres juntas, las cuatro? Viven ustedes dos y la hermana melliza de Yoia.**

Tres años.

Y antes yo vivía en la casa de mi abuela hasta que falleció en 2002.

Nosotros vivíamos acá hasta que le dieron la casa en el barrio

**¿Les gusta más estar las tres solas?**

¡Sí! es más tranquilo. Imaginate mujeres de 30 años que hacen lo que se les da la gana, no tenemos que rendirles cuenta porque estando con mi mamá y mi papá les debes el respeto y les debes decirles que si salís a la esquina les tenés que avisar. Y así y todo tenemos que rendirles cuenta de lo hacemos. Somos muy unidos. Todo el tiempo estamos juntos. Vos te vas a reír pero mis papás viven allá pero llega el invierno y lo vas a ver a mi papá que viene con la camioneta a traernos leña para que no pasemos frío. Nos sigue cuidando como si fuéramos chicas. Sigue preocupado todo el tiempo por nosotras. (**Claudia, 36 años, Yoia, 32 años**).

Lorena (29 años) combina el trabajo en la agroindustria con el trabajo agrícola y entre ambos sectores articula un ciclo laboral de nueve meses aproximadamente. Entre enero y abril trabaja en la planta procesadora de tomates, entre abril y julio realiza diversos trabajos en la agricultura y retoma en el mes de octubre nuevamente con las primeras tareas agrícolas de la temporada de primavera. Como hemos visto más arriba, vivir en un hogar extenso o disponer de familiares que cubran las tareas de cuidado permite a las trabajadoras extender su ciclo laboral. Como ya hemos destacado, surge de los testimonios que el “armado” de las estrategias de cuidado también forma parte de las tareas de las mujeres y explica otra de las dimensiones de la doble presencia:

**¿Estás trabajando en la tierra también?**

Sí y aparte en la planta en la temporada. En la temporada trabajo en la planta, empiezo en Enero hasta Abril y después empiezo a trabajar en la tierra de nuevo, por una cuestión de que me gusta trabajar y para ayudar a mi marido.

**¿Te gusta trabajar más la tierra o trabajar en la planta?**

Me gusta trabajar en la planta pero son ocho horas como esclavizado y en la tierra trabajar cuatro horas y descansas una hora o media hora depende del trabajo en el que estés, y a las cuatro o cinco estás en tu casa.

**¿Por qué decís que es un trabajo medio esclavo el de la planta?**

Porque son ocho horas que tenés que trabajar sí ó sí. Te dan veinte minutos para tomar el té.

**¿Trabajas al tanto en la tierra?**

Al día, al día trabajo; por eso termino en la fábrica y empiezo a trabajar en la tierra.

**¿Y Qué trabajos tenés a partir de abril en la tierra?**

Y en abril está todavía la cosecha de manzana, tenés la de uva; y después en el invierno tenés la atada y sacar ramas de los árboles frutales después de la poda<sup>24</sup>.

### **Y vos haces atada y el juntado de ramas**

Claro, cuando sale eso juntamos ramas en la finca y las amontonamos.

### **¿Cuánto tiempo te dura?**

Y son dos meses, tres meses todo eso con la atada.

### **Como hasta junio, más ó menos**

Sí

### **¿Y después?**

Me quedó en la casa con los chicos.

### **Sí, no. Ya no hay mucho ahí. Hasta que volvés arrancar en la planta**

No, no hay nada como hasta... como ser ahora estamos desbrotando; que empieza en Octubre, en Octubre empezamos a desbrotar las viñas. Esta el raleo de viña con las desbrotadas de fruta y la cosecha de cereza que viene por éstos días.

### **¿Qué te gusta más?**

De qué ¿de los trabajos?, todo me gusta. Me gusta ir a trabajar

### **¿Te gusta el trabajo en la tierra?**

Si.

### **Más que en la planta**

Porque la planta es medio cansador, porque te sentís encerrado y el encierro no me gusta y el ruido de las máquinas es torturante. Por más que te pongas protector el ruido es torturante. El ruido de las calderas, permanente siento el ruido. Entonces no, prefiero el aire libre, el aire puro. **(Lorena 29, años)**.

Liliana tiene 49 años y tres hijos, dos mujeres que están estudiando y un varón ya casado. Comenta en su testimonio otra forma de extensión del ciclo laboral. Liliana realiza la temporada como seleccionadora y luego se dedica a trabajar como empleada doméstica y plancha ropa por encargo en su casa. Con estos trabajos complementa los ingresos de su hogar que se completan con el salario de su marido que trabaja como empleado permanente en un frigorífico de fruta:

---

<sup>24</sup> Se refiere a la tarea que se denomina “acordonado de ramas”

**Claro, ¿Qué hace cuándo no tiene trabajo?, ¿Trabaja en alguna otra cosa?**

Yo, me dedico a planchado, horas de servicio doméstico.

**¿Plancha para afuera?**

Si, hago planchadito por ahora, o limpieza en las casas.

**¿Usted tiene hijos?**

Sí, tengo tres un varón y dos hijas, el hijo es casado, y mis hijas son solteras, estudian.

**¿Y, el dinero que usted gana para qué lo usa?**

Para ayudar a las hijas, porque las hijas estudian, usan mucho fotocopias y él (el marido) es mensual y por ahí no llega. Uno siempre tiene deudas, siempre llegan boletas, bueno hay que hacerlo.

**Lo usa más que nada para las chicas.**

Si porque ellas tienen mucho estudio muchas fotocopias. Por ahí ellas hay días que llegan y dicen necesito 15 pesos, y hay días que son 38 y son cosas que se exigen y si uno quiere que tengan un futuro tenés que sacrificar para que ellas lo hagan (**Liliana, 49 años**).

Los testimonios que continúan son algunos ejemplos que evidencian cómo se manifiestan los requisitos de contratación en la agroindustria en las vidas y experiencias de las trabajadoras.

**¿Cómo consiguieron el trabajo en la planta?**

Yo fui allá y esperé tres días que estuve allá esperando. Iba y hacía guardia hasta que necesitaran gente y me llamaron para adentro me dejaron trabajando. Hacía ocho horas, después doce horas, hasta que sacaron las doce horas y ya quedé trabajando ocho horas pero siempre estoy trabajando de más porque me quedo en limpieza. (**Yoia, 32 años**).

El testimonio de Yanet aporta algunos detalles sobre los requisitos de contratación descriptos:

**¿Cómo entraste en la planta?**

Y porque en la planta todos los años hacen solicitud de empleo, no sé porque pero se toma bastante gente, va no sé, me imagino que se jubilaran. Se toma gente, bastante gente yo estoy segura que se toma entre 100 y 300, si no es que se toma a más por temporada así que empecé a hacer los papeles y entré.

### **¿Qué papeles tenías que presentar?**

Yo creo que lo normal tenías que llevar el curriculum, DNI, luego te piden el certificado de secundaria, la libreta de sanidad.

### **¿Te piden el certificado de secundaria?**

Si, encima es difícil pensarlo porque para poner un duraznito hay que tener secundaria pero es verdad. Se tiene prioridad, porque hay chicos que no los tomaron porque hay muchos que decían que no quedaron porque no habían terminado el secundario.

### **¿Vos lo terminaste?**

Sí, yo sí, estoy haciendo el segundo año del profesorado de geografía. Si ya terminé y ahora justo me viene bien porque yo no trabajo fuera de la temporada, mis papás son los que me bancan el estudio entonces en la temporada trabajo. **(Yanet, 19 años)**.

Por último, Lorena agrega detalles sobre la tramitación de la documentación solicitada para el acceso al puesto de trabajo y algunos detalles de cómo esto fue cambiando en el tiempo.

Lo de la planta no lo dejo. Ahora están anotando, hay que ir a inscribirse de nuevo y tengo que ir el siete de diciembre y el siete de diciembre tengo que llevar los papeles de buena conducta, la libreta de sanidad y de ahí nos dan un turno para que nos saquemos, de nuevo, radiografías; pero porque nos manda de nuevo la empresa, para saber si vamos a trabajar de nuevo o no.

### **¿Qué son los papales de buena conducta?**

Ehhh... tenés que hacer de nuevo la cédula y salta en las computadoras de la policía que no tenés ningún antecedente... entonces ese papel hay que presentarlo.

### **¿Y todas las temporadas lo mismo?**

Todas las temporadas lo mismo

### **Yo tenía entendido que la empresa tenía la obligación de llamar a todas las que están desde otras temporadas.**

Claro por eso, nos llaman a todas las que estamos anotadas. Pero todas tenemos que llevar los mismos papeles, todas *(enfático)*, todos los años *(enfático)*. De ahí recién si faltan mujeres ó si faltan hombres empiezan a llamar nuevamente. Que ahora les están pidiendo curriculum, les están pidiendo papel de buena conducta, la libreta de sanidad, todas esas cosas, ahora para que entren. Cuando yo entré no nos pedían esas cosas, y tengo cinco temporadas nomás. **(Lorena, 29 años)**.

#### **4. Conclusiones**

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.

Como surge de los testimonios analizados aquí, 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. Dicha instancia se vincula con el desarrollo de redes, vínculos y sistemas de ayuda que permiten organizar el trabajo doméstico en ausencia. Esta instancia es también una responsabilidad de las mujeres y, como hemos visto, generalmente se resuelve también entre mujeres.

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 durante las últimas décadas, las relaciones de género no se han modificado en este aspecto. En este sentido, los testimonios analizados en este capítulo demuestran que 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 la responsabilidad 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.

## Conclusiones

En provincia de Mendoza el cultivo de vid y la fabricación de vinos ocupan un lugar central en su economía. La actividad vitivinícola ha estructurado un modelo de desarrollo vinculado a la inserción de los productos agrícolas y agroindustriales de la provincia en el mercado interno primero y en el internacional posteriormente. Las sucesivas crisis vinculadas a la sobreproducción de uvas y la disminución del consumo de vinos impulsaron procesos de diversificación productiva que buscaron darles respuesta en diferentes etapas del siglo XX.

La historia productiva del Valle de Uco condensa esta variedad de procesos económicos que impulsaron, a su vez, reorientaciones productivas observables en la diversificación que muestra esta zona. En la actualidad, presenta una estructura productiva diversificada y equilibrada si se tienen en cuenta los similares porcentajes en que se distribuye la superficie cultivada.

Otro factor de importancia para su estudio se vincula con el impacto que el llamado proceso de reestructuración de la producción ha tenido en esta zona. Este proceso, concentrado en la última década del siglo pasado y consolidado en los primeros años del siglo XXI impulsó considerables cambios tanto en la etapa primaria como en la de transformación y también en el tipo de relación que se establece entre ambos sectores productivos. Estas modificaciones reorientaron la producción a las demandas de los mercados y a nuevas pautas de consumo y tuvieron consecuencias, también, en la organización del proceso de trabajo y en el peso de la mano de obra asalariada

Estos procesos convierten al Valle de Uco en un espacio de interés para el análisis de la inserción laboral femenina en ambos sectores ya que cuenta con altos niveles de participación de las mujeres en todas las producciones, tanto en la etapa primaria como en la agroindustrial. Además, la provincia en general y el Valle de Uco en particular, cuentan con una participación histórica de las mujeres en estos mercados de trabajo a la que es importante analizar y visibilizar para comprender sobre qué dimensiones se sostienen y se explican las diversas modalidades que asume el trabajo femenino en estos sectores productivos.

En relación con las características productivas de la zona de estudio se plantearon como preguntas de investigación: ¿Cómo funcionan las dimensiones que conforman el trabajo

femenino (el trabajo asalariado, el trabajo doméstico y el trabajo de articulación que sostiene la presencia de las mujeres en ambos espacios)? ¿Cómo se construyen las gramáticas de género que explican las características de las inserciones laborales de las mujeres en sector agrícola y agroindustrial?

En este sentido, los resultados de la investigación muestran que la normativa de género aplicada a los sexos juega un papel fundamental en las características que asumen las inserciones laborales femeninas en la zona. Esto se expresa a través de las cualidades atribuidas a las mujeres como paciencia, atención, cuidado y prolijidad, aptitudes que se asocian a lo que en el medio social estudiado se define como “femenino”, y a las que se suma la mención a la mayor responsabilidad y compromiso con el trabajo como características particulares de la mano de obra femenina.

En los discursos de la demanda de mano de obra, este conjunto de atributos es central para la contratación de mujeres y, a partir de esto, se las asigna a una determinada gama de puestos de trabajo. En esos relatos se revela una imagen sobre las mujeres trabajadoras que las identifica como asalariadas independientes. Es decir que se reconoce la figura de trabajadora independiente en contraposición a la figura de las mujeres que, en el pasado, realizaban trabajos en la agricultura y cuya figura de obrera se diluía entre el grupo familiar con jefatura masculina. Actualmente, se observa que se identifica al colectivo de las trabajadoras con características particulares y propias, incluso atribuyéndoles una actitud de mayor conflictividad en comparación con los varones en lo que respecta a situaciones de reclamos laborales.

Sin embargo, a pesar de que la imagen sobre las trabajadoras se vincula a una figura que las incorpora al mercado de trabajo como obreras, a la vez las señala como responsables de las tareas domésticas y de cuidado de miembros dependientes de sus familias. Esta construcción de la imagen de las trabajadoras tiene parte activa en la asignación de puestos de trabajo y en las características que tienen los mismos.

En este sentido, las cualidades que la normativa de género aplica al sexo femenino se convierten en la **“herramienta de trabajo”** a través de la que las trabajadoras acceden al empleo en ambos sectores. Es decir que, desde el discurso de los demandantes de mano de obra, no se espera de las mujeres más que el despliegue de aquellas características consideradas “naturalmente” femeninas en sus puestos de trabajo. Esto implica limitaciones en el acceso a puestos de trabajo de mayor calificación, en los

cuales además se reconoce el aprendizaje de un oficio, y repercute en el salario obtenido por las trabajadoras y en la variedad de los puestos de trabajo que pueden ocupar. Esto último limita los períodos de tiempo para el empleo femenino en estos sectores.

Por otra parte, la investigación identificó que en la agroindustria los puestos de trabajo feminizados requieren de una permanente atención por parte de las trabajadoras, lo que hace que las mujeres se desempeñen durante largas jornadas de trabajo en tareas estáticas, tediosas y reiterativas mientras que los varones desarrollan tareas que les permiten la circulación por la planta, hecho que alivia la tensión durante la jornada de trabajo y permite breves períodos de descanso. Un ejemplo de esto es la tarea de selección, en la cual las trabajadoras deben conocer todos los criterios de clasificación y resolver en pocos minutos el destino de la fruta; las descripciones sobre esta tarea han sido elocuentes tanto en los testimonios de la demanda como en los de las trabajadoras. Esta tarea requiere de atención permanente, rapidez y de la reiteración del mismo movimiento de ojos y manos durante toda la jornada laboral; a esto se suma que al ser una tarea crítica para el ritmo y el proceso de trabajo se realiza bajo supervisión constante, aumentando la presión sobre las mujeres.

A diferencia de las mujeres, los varones tienen posibilidades de que se les reconozca el aprendizaje de un oficio a lo largo de su trayectoria laboral. Esto, se expresa con más claridad cuando los trabajadores manejan algún tipo de maquinaria o herramienta y se desempeñan en puestos específicos como tractoristas, operadores de equipos de riego o podadores. En este sentido, los varones cuentan con la posibilidad de acceder a una mayor variedad de puestos de trabajo en ambos sectores a lo largo del ciclo anual y a obtener mejores salarios en el sector.

Por otra parte, en la construcción del ciclo de empleo agrícola de las trabajadoras, las tareas reproductivas, como el cuidado de los hijos y el trabajo doméstico, son instancias de peso que complejizan sus inserciones laborales. En esta línea, hemos observado que el sector agrícola ofrece una mayor flexibilidad para establecer combinaciones entre las formas de contratación y las formas de pago, de forma tal que el trabajo asalariado interfiera lo menos posible con las tareas reproductivas y de cuidado.

En el caso del trabajo en la agroindustria, los horarios rotativos y los turnos de ocho horas, como mínimo, presentan algunas dificultades a las mujeres con hijos pequeños.

En estos casos se hace necesario disponer de familiares o vecinas en quienes delegar las tareas de cuidado básicas durante la ausencia de las trabajadoras. En este sentido, en los hogares extensos se facilita la presencia en el trabajo asalariado puesto, que a través de diversos arreglos familiares, las tareas domésticas y de cuidado de niños se distribuyen entre las mujeres que conforman el hogar.

Pensando en la articulación entre trabajo asalariado y trabajo doméstico, el concepto de “compaginación” de Lobato (2000) permite dar cuenta de la serie de tareas realizadas por las mujeres para organizar sus jornadas de trabajo. Nos referimos a una serie de responsabilidades que descansan en las mujeres vinculadas a la sincronización de horarios y a la búsqueda de soluciones para atender a las diversas necesidades del hogar y sus miembros. De esta manera hemos observado que la vida de las mujeres asalariadas en función de sostener su doble presencia (Balbo, 1978) implica una mayor carga de trabajo y esfuerzo que no se limita a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo en el hogar. Entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado media un “esfuerzo adicional” que se ubica en la intersección entre el espacio del trabajo asalariado y el espacio del trabajo doméstico que se dedica a la organización de la vida cotidiana de todos los miembros del hogar y a las tareas de reproducción necesarias. Este hecho muestra tanto la sobrecarga de trabajo de las mujeres como también la naturalización de la responsabilidad femenina en la atención del hogar y de sus miembros (Barrère-Maurisson, 1999; Federici, 2011).

Los testimonios de las trabajadoras permitieron observar una valoración positiva de sus experiencias laborales, lo que se aprecia en el interés expresado por relatar sus historias y los conocimientos adquiridos a lo largo de las mismas. En este sentido, las mujeres se reconocen a sí mismas como trabajadoras y ubican sus historias laborales en el contexto de los cambios económicos y productivos recorridos en sus experiencias. Algunos relatos incluso exponen críticas a la normativa de género a la que identifican como causa de las limitaciones a sus inserciones laborales. En esta línea, las experiencias de las mujeres en la realización de “trabajos de hombre” evidencian el origen social de los sistemas de género sobre los que se estructuran las representaciones y normas a partir de la diferencia sexual (Scott, 1999) A la vez, tanto las críticas como las transgresiones concretas a la normativa de género, evidenciadas en los discursos de las trabajadoras, muestran espacios de resistencia y de posible transformación de las gramáticas de género relativas al trabajo femenino en estos sectores. (Barbieri, 2008)

El enfoque que los estudios neoclásicos aplican para el análisis del funcionamiento de los mercados de trabajo tiene, al menos, dos meritos importantes. En primer lugar, como señala Appendini (2002), logran describir acabadamente la situación de las mujeres en ellos, señalando su sobre-representación en los puestos de trabajo de baja calificación y mal remunerados y concluyendo, además, que las mujeres se encuentran en desventaja respecto de la acumulación de “capital humano”.

El segundo mérito, el más importante de esta escuela de pensamiento, es que sus modelos explicativos sencillos y nada proclives a pensar problemáticamente sus observaciones, operan en forma análoga a la forma en que se organiza la división sexual del trabajo en la sociedad actual. Es decir que se reconoce la posición en desventaja de las mujeres, se reconoce la diferencia salarial y se acepta también que estos rasgos se vinculan a la diferencia sexual. Pero la desigualdad continúa fundamentándose en la mayor responsabilidad femenina en relación con el trabajo doméstico y las tareas de cuidado y crianza que las lleva a discontinuar su presencia en el ámbito laboral, todo esto dentro del marco explicativo de la corriente denominada Nueva Economía de la Familia. Por su parte, el enfoque del Capital Humano va más allá, responsabilizando a las mujeres de su posición subordinada en el mercado de trabajo ya que interpretan que la dedicación al trabajo doméstico es una “decisión” de las mismas que les impide acumular capital humano para mejorar su posición en el mercado de trabajo.

Retomando la categoría de discurso de Laclau y Moufe (2004), se trabajó en el análisis de los testimonios considerando que el discurso moldea y constituye las relaciones sociales. Los estudios que buscaron reformular el concepto de trabajo para explicar las múltiples dimensiones del trabajo femenino dieron cuenta, en su devenir, de la participación de factores tanto económicos como culturales que, en estrecha relación, se plantean como mediaciones entre los procesos estructurales, el trabajo de las mujeres y las experiencias personales. (Picchio, 1994; García y de Oliveira; 1999).

Por ello, una de las preguntas que ha orientado el análisis es ¿de qué forma se resignifican las ‘cualidades femeninas’ para generar procesos de trabajo más ventajosos para la acumulación del capital?

El acceso de las mujeres al trabajo asalariado en ambos sectores se encuentra delimitado al despliegue de los saberes tácitos (Roldán, 1992) que se construyen en los discursos

analizados como característicos sobre la mano de obra femenina. Es decir que las mujeres realizan tareas cotidianas en la que sus “herramientas de trabajo” no son reconocidas como producto de aprendizajes logrados en las trayectorias laborales. Esto, como hemos visto, impacta en sus salarios y en la discontinuidad de sus trayectorias laborales cercadas por los momentos del ciclo productivo donde se requiere del trabajo manual. Además, la negación del componente de aprendizaje y conocimientos necesarios en las tareas que realizan las mujeres favorece procesos de acumulación de capital, ya que se ponen en manos de las mujeres aquellas tareas vinculadas al control de la calidad de la producción que en estos contextos son fundamentales para el acceso de los productos frescos al mercado internacional. Ejemplo de esto es la tarea de selección en la agroindustria donde las mujeres seleccionadoras reconocen los criterios de calidad en función del destino de la producción y deben identificarlos con rapidez ya que de ellas depende no solamente la calidad del producto final sino también el ritmo de trabajo de toda la planta de producción. Como hemos visto, esta tarea es central para el proceso de trabajo y, sin embargo, es la de menor jerarquía y la más baja en la escala salarial.

Por último, nos hemos preguntado ¿qué consecuencias tiene la incorporación de la mujer al trabajo remunerado y cómo se realiza en forma concreta?

En relación con este interrogante, podemos decir que el presente trabajo de investigación comenzó preguntándose por los cambios en las inserciones laborales de las mujeres en los contextos de reestructuración productiva, bajo el supuesto de que los cambios productivos habían generado una mayor inserción laboral femenina en los sectores agrícolas y agroindustriales. Los primeros años de investigación buscaron una “novedad”, pero, en lugar de esto, se encontró una presencia femenina de larga data en estos mercados de trabajo que ha sido de mucho interés estudiar. La historicidad de esa presencia devuelve imágenes que se reflejan en los resultados de este estudio y que quisiera ordenar para terminar.

En primer lugar, se observa que la presencia de las trabajadoras es un hecho consolidado en la zona y en los sectores estudiados; las mujeres acceden a sus puestos de trabajo remunerados con independencia de la figura del varón jefe de familia. Esto no significa que hayan desaparecido esas formas de inserción “tuteladas”, pero puede afirmarse que, en general, las mujeres se consolidan como trabajadoras, como obreras de estos sectores, y que en sus discursos destacan su condición de trabajadoras. De

todas formas, las mujeres acceden al mercado de trabajo, ahora y antes, bajo el esquema de doble presencia, es decir que la inserción independiente al trabajo asalariado no ha modificado los imaginarios de género sobre los que se fundamenta la división sexual del trabajo. Es más, la doble presencia femenina tiene también una doble implicancia, es decir que, además de aumentar la carga de trabajo de las mujeres, disminuye las posibilidades de las trabajadoras de mejorar sus condiciones de inserción en el mercado de trabajo. De este modo, la *obligatoriedad normativa* de las mujeres en las tareas de cuidado y el trabajo doméstico, operan a nivel de la organización de la mano de obra y las confina a los puestos de trabajo temporarios y de baja calificación dado que las mujeres deben trabajar menos para cumplir con sus “deberes domésticos”. En relación con este tema, es importante destacar que los discursos de las entrevistadas pusieron en cuestión la normativa de género que limita sus inserciones laborales en relación con el manejo de maquinarias o la “realización de trabajos de hombres”. Pero ningún testimonio ha presentado cuestionamientos a su asignación exclusiva al trabajo doméstico y a las tareas de cuidado. Por el contrario, dejar de lado las tareas de cuidado para ir a trabajar pesa en el discurso y en el recuerdo de las mujeres y se presenta como una responsabilidad propia y expresada en singular.

En resumen, esta Tesis halló continuidades en el medio social estudiado en relación a la división sexual del trabajo: el cuidado y lo doméstico sigue siendo responsabilidad de las mujeres, incluso a pesar de una observable consolidación de su figura como obreras.

## Bibliografía

- Aguilera, María Eugenia (2001) “Modalidades de intermediación en la contratación de cosecheros cítricos en Tucumán” en Aparicio, Susana y Benencia, Roberto *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, La Colmena, Buenos Aires.
- Anderson, B. y Zinsser, J. (1990) *A History of Their Own: Women in Europe from Prehistory to the Present*, 2 Vol., Penguin, Londres.
- Anzorena, Claudia (2008) “Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral” en *Utopía y praxis latinoamericana Revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social* año 13 N° 41, Universidad del Zulia, Maracaibo
- Aparicio, Susana y Benencia Roberto (1999) “Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo” en Susana Aparicio y Roberto Benencia (coordinadores) *Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad* Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Aparicio, Susana y Busca, Vilma (2001), “El empaque cítrico como laboratorio de diversas explicaciones en los comportamientos de los mercados agroindustriales”, ponencia presentada en las II Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, Facultad de Ciencias Económicas, UBA
- Appendini, Kristen (2002) “La perspectiva de género en la teoría económica y los estudios del desarrollo” en *Umbrales revista del postgrado en ciencias del desarrollo* CIDES-UMSA N° 11, México <http://www.cidesumsa.org/revistas/umbrales11.pdf> (15 de marzo de 2008)
- Arizpe, Lourdes y Aranda, Josefina (1981) “Empleo agroindustrial y participación de la mujer en el desarrollo rural. Un estudio sobre las obreras del cultivo de exportación de la fresa en Zamora, México, Seminario tripartita regional para América Latina y el Caribe, Patzcuaro.
- Arriagada, Irma y Noordam, Johanna (1982) “Las mujeres latinoamericanas y la división del trabajo” en Magdalena León (editora), *Las trabajadoras del agro II, debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, ACEP, Bogotá.
- 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.
- Barbieri, Mirta (2008) *Representaciones de lo femenino en los 90. De madres e hijas, abuelas, tías y hermanas*. Antropofagia, Buenos Aires.
- Barrancos, Dora (comp.) (1993), *Historia y Género*. Buenos Aires, CEAL.
- Barrancos, Dora (2007) *Mujeres en la Sociedad Argentina. Una historia de cinco siglos*, Sudamericana, Buenos Aires.
- Barrère-Maurisson, Narie-Agnes (1999) *La división familiar del trabajo. La vida doble*, Lumen-Hvmanitas, Buenos Aires.
- Becker, Gary (1983) “Inversión en capital humano e ingresos” en Luis Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza, Madrid.

Bendini, Monica y Bonaccorsi, Nélica (1998) “Con las puras manos” Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación, Cuadernos del GESA, La Colmena, Buenos Aires.

Bendini, Mónica y Pescio, Cristina (1998) “Mujer y trabajo: Las empacadoras de fruta del Alto Valle” en Bendini, M. y Bonaccorsi, N. Con las puras manos: Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación, Editorial La Colmena, Buenos Aires p 15-30.

Benencia, R y Quaranta, G (2006) “Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables” en *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm.58, p. 83-113.

Benería Lourdes y Roldán, Martha (1987) *The Crossroads of class and gender. Industrial homework, subcontracting and household dynamics.* University of Chicago press, Chicago.

Benston, M. [1969] (1977) “Para una economía política de la liberación femenina”, en *La liberación de la mujer*, Año Cero, Granica Editor. Barcelona.

Bertaux, Daniel [1980] (1999) “El método biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades”, *Proposiciones*, 29 de marzo.

Bocco, A., Martín, C y Pannunzio, M (1999) “Mendoza: Agricultura y Ruralidad. Reflejos en la estructura social y agraria del Oasis de San Carlos, Universidad Nacional de Cuyo, EDIUNC, Mendoza.

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.

Boserup, E. (1970) “Woman’s Role in Economic Development, George Allen y Unwin London.

Bourieu, Pierre [1998] (2000) *La dominación masculina*, Anagrama, Barcelona.

Braslavsky, C. (1985). *La discriminación educativa en la Argentina.* GEL-FLACSO, Buenos Aires.

Candela, Paloma y Piñón, Josefina (2005) *Mujeres entre naranjas: Las trabajadoras de los almacenes valencianos de manipulación y comercialización de cítricos*, Centro francisco Tomás y Valiente-UNED Alzira, Valencia.

Carrasco, Cristina (1999) “Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino” en Carrasco, Cristina (Coord.) [Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas](#), Icaria, Barcelona p. 125-172

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.

Censo de Frutales de la provincia de Mendoza ( 2010) Instituto de Desarrollo Rural

Censo Nacional Agropecuario (2002) INDEC

Censo Nacional de Población y Vivienda (2001) INDEC

Censo provincial de galpones de empaques frutícolas y frigoríficos (2008) Instituto de Desarrollo Rural.

Cerdá, Juan Manuel (2005) “El mercado de trabajo y las condiciones de vida en Mendoza a comienzos del siglo XX” en Actas de las IV Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires

Cerdá, Juan Manuel (2006) “Mercado de trabajo y condiciones de vida en Mendoza a comienzos del siglo XX” en Revista Mundo Agrario N°12 1°semestre de 2006

Cerdá, Juan Manuel (2008) “El trabajo agrícola en dos épocas diferentes de modernización. La vitivinicultura mendocina 1900-2000” en Balsa, Javier; Mateo, Graciela y Ospital, María Silvia (comp.) Pasado y presente en el agro argentino, Ediciones Lumiere, Buenos Aires.

Craviotti, Clara y Paula Palacios (2007), “La trama detrás de la escena: los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor”, *Estudios del Trabajo*, N°33, pp. 3-31.

de la O, María Eugenia y Guadarrama, Rocío (2006) “Género, proceso de trabajo y flexibilidad en América Latina” en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, Antropos, Barcelona.

Deere, Diana (1977) “Changing social relations of production and peruvian peasant women’s work” en Latin American Perspectives, issues 12 and 13, Winter-Spring.

Deere, Diana (1986) “La mujer rural y la producción en la periferia capitalista” en Magdalena León (ed.) “Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe, vol.2, Asociación colombiana para el estudio de la población, Bogotá.

Deere, C. (2006) “¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y reestructuración económica en la América Latina rural”. Ponencia magistral al VII Congreso de ALASRU.

Deere, Diana y León, Magdalena (1982) “Producción campesina, proletarización y la división sexual del trabajo en la zona Andina” en en Magdalena León (ed.) “Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe, vol.2, Asociación colombiana para el estudio de la población, Bogotá”

Delphy, Ch (1982) “El enemigo principal” en Ch Delphy *Por un feminismo materialista*, Barcelona, la Sal.

- Denzin, N (1994) “El quinto momento” en Denzin, N y Lincoln, Y. “Handbook of Qualitative Research Sage Publications, California
- Denzin, N y Lincoln, Y (1994) “Introducción; ingresando al campo de la investigación cualitativa en Handbook of Qualitative Research, Sage Publications, California
- Devine, Fiona (1998) “Los métodos cualitativos” en Marsh, David y Gery Stoker (eds.) Teorías y métodos de la Ciencia Política, Alianza
- Doeringer, Peter y Piore Michael [1971] (1999) “Los mercados internos de trabajo” en Tohaira, Luis (comp.) “El mercado de trabajo teorías y aplicaciones” Alianza, Madrid
- Dombois, R (1998) “Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana”, en Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales, Thierry Lulle, Pilar Vargas y Lucerio Zamudio (Coords.), Tomo I, Anthropos Editorial, Barcelona, p. 125 a 142.
- Duby, G. y Perrot, M (1991-1992) Historia de las Mujeres en Occidente, Taurus, Barcelona, 5 vols.
- Durkheim Emile [1893] (1993) La División del Trabajo Social, Planeta-Agostini, Barcelona.
- Engels, Friedrich [1891] (2007) “El origen de la familia la propiedad privada y el estado,” Ediciones Luxemburg, Buenos Aires
- Estimación de la superficie cultivada en Mendoza. Temporada 2010-2011. (2010) IDR
- Fabio, F. (2006) “El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”. En VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural. Quito.
- Fabio, Francisco (2009), Conformación del mercado de trabajo transitorio en la producción vitícola del Valle de Uco, provincia de Mendoza, Tesis de Maestría, Maestría en Estudios Sociales Agrarios, FLACSO, Buenos Aires.
- 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.
- Feijóo, María del Carmen (1980), Las feministas, Buenos Aires, CEAL.

Folbre, Nancy y Hartmann, Heidi (1999) “La retórica del interés personal: ideología y género en la teoría económica” en Carrasco, Cristina (Coord.) [Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas](#), Icaria, Barcelona p. 91-124

Friedan, Betty (1965) *La mística de la femineidad*. Barcelona. Sagitario.

Gallart, María Antonia (1992) “La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación” en Forni, Floreal; Gallart, María A. y Vasilachis de Gialdino, Irene, *Métodos cualitativos II. La práctica de la investigación*. Centro editor de América Latina, 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

García, Brígida; de Oliveira, Orlandina (2007) “Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una nueva mirada” en Gutiérrez, María Alicia, *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*, CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/gutierrez/04GarciaOliveira.pdf>

Giarracca, Norma (1998) “El trabajo invisible de las campesinas tucumanas: un intento de reflexión” C.E.H.I.M Temas de mujeres, Facultad de Filosofía y Letras - Universidad Nacional de Tucumán, San Miguel de Tucumán

Giarracca, Norma y Aparicio, Susana (1991) “Los campesinos cañeros multioocupación y organización UBA, Facultad de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

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

Goldman, Julie (1999): “Interpretaciones de la producción agroindustrial: el control de la calidad en la industria frutícola chilena”, *Agricultura de exportación en tiempos de globalización. El caso de las hortalizas, frutas y flores*, Grammont, Hubert y otros (coord.), CIESAS-Juan Pablos Editor, México

Gómez, Daniel (2001) “La vitivinicultura argentina: génesis, consolidación y crisis de un proceso de industrialización con base agraria” en *Actas de las II Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, Facultad de Ciencias Económicas, 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.
- Harrison, J. (1973) Economía política del trabajo doméstico", en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Cuadernos Anagrama, Barcelona.
- Hegel, G.W.F. [1807] (1966) *La Fenomenología del Espíritu*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Henault, Mirta (1983), "La incorporación de la mujer al trabajo asalariado", *Todo es Historia*, n° 183.
- 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.
- Jelin, Elizabeth y Feijoó, María del Carmen (1980) *Trabajo y familia en el ciclo de vida femenino: el caso de los sectores populares de Buenos Aires*, CEDES, Buenos Aires.
- Jelin, Elizabeth (1984) *Familia y unidad doméstica: mundo público y vida privada*, CEDES.
- Jelin Elizabeth (1998): Pan y afectos. La transformación de las familias. Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Jodar, Pere. (1997) "Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción" en *Sociología del Trabajo*, num. 29. Madrid
- Kergoat, Danielle (1997) "A propósito de las relaciones sociales de sexo" 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.
- Laclau, Ernesto y Mouffe, Chantal [1985] (2004) *Hegemonía y estrategia socialista. Hacia una radicalización de la democracia*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- Laclau, Ernesto (2005) *La Razón Populista*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- 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.
- Lamas, Marta (1999) *Género. Los conflictos y desafíos del nuevo paradigma*, en Ediciones de las mujeres, N° 28, Buenos Aires, 1999.
- 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.

Lara Flores, Sara (2006) “El Trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina”, en de la Garza Toledo, E. (coord.) Tratado de sociología del trabajo en América Latina, Antrophos, Mexico

León, M. (1980) (Directora de investigación) “Mujer y capitalismo agrario” Estudio de cuatro regiones colombianas, Asociación colombiana para el estudio de la población, Bogotá.

León, Magdalena y Deere, Carmen Diana (1986) “Introducción: Hacia una síntesis de la década” en León, Magdalena y Deere, Carmen Diana (editoras), *La mujer y la política agraria en América Latina*, Siglo XXI Y ACEP, Bogotá.

Lobato, Mirta (2000) “Lenguaje laboral y de género en el trabajo industrial” primera mitad del siglo XX en Gil Lozano, Fernanda; Pita, Valeria e Ini, Gabriela (coord) Historia de las mujeres en la Argentina vol. II, Taurus, Buenos Aires

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

Macías, María de la Luz (1997) “Demanda de fuerza de trabajo femenina en cultivos de exportación seleccionados” en en Appendini, Kristen; Suárez, Blanca y Macías, María de la Luz “¿Responsables o Gobernables? Las trabajadoras en la agroindustria de exportación, El colegio de México, Centro de estudios económicos, México.

Marx [1844] (1972) Manuscritos de 1844: economía, política y filosofía, Ediciones Estudio, Buenos Aires.

Marx, Karl [1867] (1999) “El Capital. Crítica de la economía política”, Fondo de Cultura Económica, México

Mascali, Humberto (1990) Trabajo y ciclo doméstico en las explotaciones familiares en Ruralia N°1 p. 81-106

Mateu, Ana María (2005) “La vitivinicultura mendocina en los años treinta: entre el derrame de los vinos y la profusión de estudios sobre la crisis” en Congreso de Historia Vitivinícola Regional, Montevideo

Mateu, Ana María (2007) “La Vitivinicultura mendocina entre 1870 y 1920: la génesis de un modelo centenario. *El vino y sus revoluciones. Una antología histórica sobre el desarrollo de la industria vitivinícola argentina*. Editorial de la Universidad Nacional de Cuyo. p. 5-25. Mendoza.

Meillassoux [1975] (1989) Mujeres, graneros y capitales, Siglo XXI, México.

Mercado, Matilde (1988), La primera Ley de trabajo femenino. La mujer obrera (1890-1910). Buenos Aires, CEAL.

Mingo, Elena y Matías Berger (2009), “Asalariados rurales en el Valle de Uco (provincia de Mendoza)”, en *Mundo Agrario: revista de estudios rurales*, Vol.10, N°19, <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/numeros/no-19-2do-sem-2009/asalariados-rurales-en-el-valle-de-uco-mendoza-argentina>, 06/07/2010.

- Morales Pérez, Soledad (2001) “Industria agroalimentaria, género y desarrollo rural. Un análisis comparativo de la geografía” Tesis Doctoral Universitat Autònoma de Barcelona. Facultat de Filosofia i Letres.
- Morton, P (1970) *A Woman's Work is Never Done*, Leviathan, Mai.
- Murmis, M. (1994) “Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de excluidos e incluidos”, en *Ruralia*, septiembre de
- Montero Casassus, C (1998) “El uso del método biográfico en el estudio de trayectorias sociales precarias”, en *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*, Thierry Lulle, Pilar Vargas y Lucerio Zamudio (Coords.), Tomo I, Anthropos Editorial, Barcelona, pp. 125 a 142.
- Neffa, Julio (2003) “El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Lumen-Hvmanitas, Buenos Aires
- Neiman, G y Quaranta, G (2001) “Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo en la Argentina”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, año 7, núm.12, Buenos Aires
- Neiman, G, Bocco, A, y Miranda, O. (2001): “Reestructuración productiva y empleo. Un estudio de actividades seleccionadas”, en *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino*, Susana Aparicio y Roberto Benencia (comp.), Editorial La Colmena, Buenos Aires
- Neiman, G., Bocco, A. y Martín, C. (2001), “Tradicional y moderno. Una aproximación a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda de mano de obra en el cultivo de vid”, en G. Neiman (Compilador), *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*, Ediciones CICCUS, Buenos Aires 174-200
- Neiman, Guillermo (2003) “La “calidad” como articulador de un nuevo espacio productivo y de organización del trabajo en la vitivinicultura mendocina” en *El campo en la Sociología actual*, La Colmena, Buenos Aires
- Neiman, Guillermo y Bardomás, Silvia (2001) “Continuidad y cambio en la ocupación agropecuaria y rural de la Argentina en “Trabajo de Campo: Producción, Tecnología y empleo en el medio rural, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- Ortiz, Sutti (1999) “Los mercados laborales a través del Continente Americano” en Susana Aparicio y Roberto Benencia (coordinadores) *Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad* Editorial La Colmena, Buenos Aires.
- Peck, Jaime (1996), *Work Place. The Social Regulation of Labor Markets*, The Guilford Press, New York & London.
- Pedreño Canovas, Andrés (1999) “Del Jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales, M.A.P.A, Madrid.
- Phillips, Lynne (1986) “La mujer rural, el desarrollo rural y el estado ecuatoriano, en León, Magdalena y Deere, Carmen Diana (editoras), *La mujer y la política agraria en América Latina*, Siglo XXI Y ACEP, Bogotá.
- Picchio, Antonella (1994) “El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral”, en Cristina Borderías, Cristina Carrasco y Carme

Alemanya (comp.) *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. ICARIA, Barcelona.

Picchio Antonella (1999) “Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social” en Carrasco, Cristina (ed.), *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. ICARI-ANTRZYT, Barcelona.

Piñeiro, Diego (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Universidad de la República, Montevideo.

Quaranta, Germán y Francisco Fabio (2010), “La intermediación laboral y sus efectos sobre los mercados de trabajo agrícolas del Valle de Uco”, Mimeo.

Rau, Víctor (2006) “La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola” en *Gaceta Laboral*, vol.12, no.3, p.357-386.

Rau, Víctor y Trpin, Verónica (2008) “El sindicalismo rural en el Alto Valle del Río Negro. Diversas expresiones de la acción colectiva” I Jornada Nacional sobre empleo e ingresos, ASET, Buenos Aires.

Reid, M. (1934) *Economics and Household Production*. John Wiley. Nueva York.

Richard-Jorba, Rodolfo (2001) “Transformaciones económicas y formación del mercado de trabajo libre en Mendoza. El trabajo rural entre la segunda mitad del siglo XIX y los albores del XX en Actas del 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires

Richard-Jorba, Rodolfo (2005) “Inmigración, mercado de trabajo y vitivinicultura. Mendoza y San Juan 1869-1914 en Actas de las IV Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales, Facultad de Ciencias Económicas, Buenos Aires

Richard-Jorba, Rodolfo (2008) “Los empresarios y la construcción de la vitivinicultura capitalista en la provincia de Mendoza, Argentina 1850-2006” en *Scripta Nova Revista de Geografía y Ciencias Sociales*, Vol. XII N° 271 15 de agosto de 2008, Universidad de Barcelona.

Roldán, Martha. (1982): “Subordinación genérica y proletarización rural: un estudio de caso en el noreste mexicano”, en *Las trabajadoras del agro: debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*, vol.2, Magdalena León (ed.), Asociación colombiana para el estudio de la población, Bogotá.

Roldán, Martha (1992): “La “generización” del debate sobre procesos de trabajo y reestructuración industrial en los 90”. ¿Hacia una nueva representación androcéntrica de las modalidades de acumulación contemporáneas? en *Estudios del trabajo* núm.3 primer semestre p. 85-121.

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

Salamea, L. y Waters, W (1995). “La cuestión de género en la reestructuración de la agricultura ecuatoriana” en Lara Flores, S. (coordinadora) *Jornaleras temporeras y bóias frías*, UNRISID Editorial Nueva Sociedad, Venezuela p 35-49.

- Saraví, Gonzalo (1997) “Participación de la mujer en el Mercado de trabajo en Mexico: situación, enfoques y perspectivas, Fundación Friedrich Ebert, Mexico
- Sautú, Ruth (1982) “El trabajo femenino en el sector agrícola: análisis comparativo de Argentina, Bolivia y Paraguay en Magdalena León (editora, *Debate sobre la mujer en América Latina y el Caribe*): Vol. II, *Las trabajadoras del agro*, ACEP, Bogotá.
- Seccombe, W. (1975) “El trabajo doméstico en el modo de producción capitalista”, en *El ama de casa bajo el capitalismo*, Cuadernos Anagrama, Barcelona.
- Scott, J. [1985] (1999) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Navarro, Marysa y Stimpson, Catherine (comp.) *Sexualidad, género y roles sexuales*, F.C.E, Buenos Aires
- Smith, Adam [1776] (1997) *Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Smith, P. (1978) “Domestic Labour and Marx’s Theory of Value”, en Kuhn y Wolpe (comp.) *Feminism and Materialism*, Routledge and Kegan Paul, Londres.
- Solova Menenova, Vera; Baca Tariva, Norma (1999) “Enfoques teórico metodológicos sobre el trabajo femenino” en *Papeles de población* N° 20 abril-junio Universidad Autónoma del Estado de Mexico, Toluca p.69-88.
- Sraffa, P. (1960) *Producción de mercancías por medio de mercancías*, Oikos-Tau Ediciones, Barcelona.
- 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.
- Stölen, Kristi Anne (2004) “La decencia de la desigualdad” *Género y poder en el campo argentino*, Antropofagia, Buenos Aires
- Suárez, Blanca (1997) “Flores, hortalizas y mujeres en Morelos” en Appendini, Kristen; Suárez, Blanca y Macías, María de la Luz “¿Responsables o Gobernables? Las trabajadoras en la agroindustria de exportación, El colegio de México, Centro de estudios económicos, México
- Taylor, S y Bogdan, R (1986) “Introducción a los métodos cualitativos de investigación” Paidós, Buenos Aires.
- Thomas, Robert (1992) “Citizenship, gender and work. Social organization of Industrial Agriculture” University of California Press, Berkeley.
- Tubert, Silvia (2003) *Del sexo al género. Los equívocos de un concepto. Feminismos*, Valladolid.
- Vasilachis, Irena (2003) *Pobres, pobreza, identidad y representaciones sociales*, Gedisa, Barcelona.
- Vazquez Laba, Vanesa (2007) *Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del Noroeste Argentino*, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, UBA

Wainerman, Catalina (2000) “División del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones” en Estudios demográficos y urbanos, Vol 15, n°1.

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.

Weber, Max [1905] (1996) La ética protestante y el espíritu del capitalismo, Ediciones Coyoacán, México.

Wilson, Fiona (1986) “La mujer y las transformaciones agrarias en América Latina: Revisión de algunos conceptos que fundamentan la investigación” en León, Magdalena y Deere, Carmen Diana “La mujer y la política agraria en América Latina”, Siglo XXI ACEP, Bogotá.

Woortmann, Ellen (1995) Herdeiros, Parentes e Compadres. Colonos do Sul e Sitiantes do Nordeste. São Paulo-Brasília, Hucitec.

## Anexo 1

<b>Listado de trabajadoras entrevistadas</b>			
<b>Nº</b>	<b>Nombre</b>	<b>Edad</b>	<b>Trabajo</b>
1	Adriana	31	Trabajadora agrícola
2	Analía	24	Trabajadora agrícola
3	Angie	18	Trabajadora agrícola
4	Carmen	45	Trabajadora agrícola
5	Claudia	36	Trabaja en una sidrera y en una gran planta procesadora de tomate
6	Ana	32	Trabajadora agrícola
7	Marcela	47	Trabajadora agrícola y en una galpón de empaque
8	Dora	53	Trabajadora agrícola
9	Ema	76	Trabajadora de un galpón de empaque
10	Erica	19	Trabajadora agrícola
11	Esther	50	Trabajadora agrícola y en una gran planta procesadora de fruta
12	Gina	64	Trabajadora agrícola
13	Isabel	32	Trabajadora agrícola
14	Johana	20	Trabajadora agrícola
15	Karina	29	Trabaja en una bodega elaboradora de vino y en la agricultura
16	Laura	33	Trabaja en un galpón de empaque
17	Liliana	49	Trabaja en un empaque y como empleada doméstica
18	Lorena	29	Trabaja en una gran planta procesadora de tomate
19	Margarita	46	Trabajadora agrícola
20	María Esther	41	Trabajadora agrícola
21	María	20	Trabajadora agrícola
22	María Silvia	42	Trabajadora agrícola
23	Marta	35	Trabajadora agrícola
24	Marina	18	Trabajadora agrícola
25	Miriam	55	Trabaja en un galpón de empaque de fruta
26	Nancy	34	Trabajadora agrícola

27	Nelly	59	Trabaja en una planta gran procesadora
28	Nidia	40	Trabajadora agrícola
29	Olga	40	Trabajadora agrícola
30	Rosana	39	Trabajadora agrícola
31	Silvia	27	Trabajadora agrícola
32	Sonia	41	Trabaja en un galpón de empaque
33	Susana	48	Trabaja en un galpón de empaque
34	Vicenta	56	Trabajadora agrícola
35	Yanet	19	Trabaja en una planta procesadora de fruta
36	Yoia	32	Trabaja en una sidrera y en una gran planta procesadora de fruta
37	Yolanda	54	Trabajadora agrícola

## Anexo 2

	<b>Listado de informantes entrevistados</b>	
	<b>Cargo, function o profesión</b>	<b>Empresa o Dependencia</b>
1	Contratista de viña	Finca vitivinícola
2	Coordinadora de producción y campo	IDR Valle de Uco
3	Cuadrillero	Trabajador cuentapropista en San Carlos
4	Cuadrillero	Trabajador cuentapropista en Colonia Las Rosas
5	Cuadrillero	Gran empresa vitivinícola integrada
6	Director de Desarrollo Económico	Municipalidad de Tunuyán
7	Director de la Oficina de Empleo	Municipalidad de Tunuyán
8	Directoria de Guardería	Colonia Las Rosas
9	Encargada de empaque	Encargada de galpón de empaque de ajo
10	Encargada de producción	Planta procesadora de frutas
11	Encargada de Recursos Humanos	Finca y Bodega vitivinícola
12	Encargada de Recursos Humanos	Gran empresa vitivinícola
13	Encargado	Galpón de empaque de cereza
14	Encargado	Finca de vid y frutales
15	Encargado	Bodega
16	Encargado de finca	Finca frutícola
17	Encargado de finca de vid	Finca vitivinícola
18	Encargado de personas	Empresa frutícola
19	Encargado del proceso de trabajo	Galpón de empaque de fruta
20	Ing. Agrónomo Encargado de Finca	Finca vitivinícola
21	Ingeniera agrónoma	IDR Tunuyán
22	Ingeniera Agrónoma	Personal de Agencia de extensión de INTA
23	Ingeniera agrónoma	Empresa frutícola
24	Ingeniero agrónomo	INTA
25	Ingeniero responsable de producción	Empresa integrada de gran escala
26	Jefa del departamento de Transformación y Desarrollo	Asesoría de Gobierno de la Municipalidad de San Carlos
27	Personal de Agencia de Extensión	INTA
28	Productor Agropecuario	Explotación Agrícola de Vid
29	Productor Agropecuario	Finca de vid y frutales
30	Productor Agropecuario	Finca vitivinícola
31	Propietario de Bodega	Bodega Boutique
32	Responsable de administración de personal	Galpón de empaque de fruta

33	Responsable de campo	Empresa de procesamiento industrial de frutas y hortalizas
34	Secretaria de Desarrollo	Municipalidad de Tunuyán
35	Secretario de Producción	Municipalidad de Tupungato
36	Secretario del Sindicato	SOEVA
37	Supervisora de Escuelas	Tunuyán
38	Transportista	Fincas vitivinícolas