

Mujeres y trabajo temporario en la fruticultura marplatense. Aspectos jurídicos e institucionales que enmarcan las inserciones laborales femeninas

Analía Di Bona

Resumen

En este trabajo se describen tendencias actuales sobre la inserción femenina en espacios de producción intensiva en el Partido de General Pueyrredón. Se identifica el trabajo temporario en la fruticultura y se exponen modalidades de contratación/remuneración, características de las tareas y puestos a los que acceden las mujeres. Se presentan los rasgos más relevantes que adquiere en empleo femenino a la luz de la expansión reciente de cultivos no tradicionales como las frutas finas y kiwi.

Se corrobora el lugar que ocupa el género como elemento articulador en el proceso de asalarización femenino señalando situaciones de eventualidad, precariedad y vulnerabilidad que caracterizan las trayectorias femeninas, así como la complejidad presente en la conformación de los mercados de trabajo rural.

Palabras clave: mujeres, trabajo asalariado temporario, fruticultura, estereotipos de género.

Women and temporary work in fruit growing in Mar del Plata. Legal and institutional aspects that frame the feminine labor insertions

Analía Di Bona

Abstrac

In this paper, described trends on female insertion in intensive production spaces in the General Pueyrredon Party. Temporary work in fruit growing is identified and contracting / remuneration modalities are exposed, characteristics of the tasks and positions to which women have access. It presents the most relevant features that it acquires in female employment in light of the recent expansion of non-traditional crops such as fine fruits and kiwi. It corroborates the place that gender occupies as an articulating element in the process of female salarization, pointing out situations of eventuality, precariousness and vulnerability that characterize women's trajectories, as well as the complexity present in the conformation of rural labor markets.

Keywords: Women, wage labor, fruit growing, gender stereotypes.

Mujeres y trabajo temporario en la fruticultura marplatense. Aspectos jurídicos e institucionales que enmarcan las inserciones laborales femeninas

Analía Di Bona¹

Introducción

En América Latina, los procesos de reconversión productiva ocurridos en el agro y las transformaciones de los mercados de trabajo durante los años noventa han propiciado una mayor participación de las mujeres en la fuerza laboral del sector. Este fenómeno –con distintos matices según el contexto particular de cada país de la región– se ha denominado *feminización de la agricultura*. En líneas generales, “la feminización de la agricultura se refiere a la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral agrícola, ya sea como productoras independientes, como trabajadoras familiares no remuneradas o como asalariadas. Las mujeres no solo trabajan en los campos y pastizales, sino también en plantas agrícolas de procesamiento y embalaje” (Lastarria-Cornhiel, 2008, p. 5). El fenómeno de asalarización revela que la incorporación de las mujeres al trabajo es fundamentalmente de carácter temporario y “se asocia al modelo de flexibilización de las relaciones laborales, productivas y de la organización del trabajo, en zonas agrícolas altamente modernizadas, relacionadas con la agroindustria de exportación, la agricultura comercial, industrias y maquilas” (Valdés y Godoy, 2005, p. 10).

En este trabajo se describen las tendencias actuales sobre el trabajo femenino rural en los espacios de agricultura intensiva del partido de General Pueyrredón; se identifica el trabajo asalariado temporario femenino en la frutihorticultura; se exponen las modalidades de inserción detectadas en cuanto a las formas de contratación/remuneración y a las características de las tareas y puestos a los que acceden las mujeres; y se presentan los rasgos más relevantes que adquiere el empleo

¹ Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMDP), Facultad de Humanidades, Departamento de Geografía. Este informe forma parte de un trabajo de investigación mayor de la autora denominado “El trabajo asalariado femenino en el espacio frutihortícola del partido de General Pueyrredón” (Tesis de Maestría-Magister *Scientiae* en Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural de la Facultad de Ciencias Agrarias de la UNMDP, 2018). E-mail de contacto: dibonaanalía@gmail.com.

femenino en el mercado de trabajo frutihortícola a la luz de la expansión reciente de cultivos no tradicionales como las frutas finas y kiwi.

Las características de las fuentes de información estadística no permiten una aproximación precisa de la dimensión cuantitativa del fenómeno, que ha quedado desdibujado en el área del estudio. Debido a ello, y dadas las características de la temática abordada, se apeló a técnicas cualitativas por considerar que se enriquece el análisis al utilizar herramientas capaces de captar procesos complejos en el plano objetivo y simbólico. En esa dirección, la estrategia central fue la recolección de información basada –principalmente– en la realización de trabajo de campo con herramientas etnográficas (observación participante, entrevistas en profundidad y notas de campo de la entrevistadora).² Precisamente, la estrategia elegida en el proceso de investigación buscó cubrir la diversidad de situaciones productivas y de inserciones laborales a los fines de evidenciar el fenómeno en su complejidad.

El estudio realizado corrobora el lugar que ocupa el género como elemento articulador en el proceso de asalarización femenino reciente y en la expansión de la fruticultura asociada a cultivos de valor. Además, se identifican situaciones laborales que ponen de relieve los rasgos de eventualidad, precariedad y vulnerabilidad que caracterizan las trayectorias femeninas, así como la complejidad presente en la conformación de los mercados de trabajo rural.

² El trabajo de campo se realizó durante el período 2012-2016. En una primera etapa, se realizaron entrevistas abiertas a informantes clave, acompañadas por observación dirigida y participante (en distintas explotaciones frutihortícolas). Los referentes seleccionados fueron productores, trabajadores/as y técnicos, así como coordinadores de Programas de Desarrollo Rural, actores de instituciones públicas del ámbito local (referentes de sociedades de fomento, establecimientos educativos, salas de atención sanitaria), representantes de entidades gremiales y asociaciones privadas del sector (Cámara de Productores de Kiwi, Asociación de Productores Frutihortícolas, comercializadores y asesores frutihortícolas). Las entrevistas (60 en total) en esta fase exploratoria tuvieron como objetivo identificar las modalidades de inserción al trabajo de las mujeres y los requerimientos de este tipo de mano de obra, así como los procesos laborales en los que se inserta el trabajo asalariado femenino y masculino. A continuación, se realizaron 30 entrevistas semiestructuradas dirigidas a las mujeres que trabajan en explotaciones hortícolas y frutícolas (producción de cerezas, frutillas, kiwis, arándanos y ciruelas) y en establecimientos de empaque y acondicionamiento de frutas y hortalizas. Esas entrevistas estuvieron acompañadas de observación participante. También se realizaron 15 entrevistas a trabajadores (como grupo de contraste) que se desempeñan en explotaciones frutihortícolas en diferentes labores productivas. Se implementó un muestreo teórico abierto mediante el método denominado *bola de nieve*, que permitió llegar a los informantes indicados y ajustar en cada entrevista la guía de preguntas. La técnica consistió en que la entrevistada nos orientase en la búsqueda de otras entrevistadas con características similares (edad, tipo de tareas realizadas, tipo de explotación, etc.).

El artículo se estructura en tres partes: la primera aborda desde la perspectiva de género la problemática del trabajo asalariado femenino en el marco de los procesos de reestructuración agraria. La segunda profundiza en las modalidades de inserción del trabajo femenino en el contexto del cinturón frutihortícola local considerando sus transformaciones socio-productivas más recientes. La tercera pone el acento en los marcos jurídicos que regulan las inserciones femeninas, especialmente en relación con las condiciones laborales que enmarcan el trabajo temporario. Posteriormente, se realizan reflexiones finales.

El trabajo femenino en el marco de los procesos de reestructuración agraria

Distintos trabajos concluyen que una cada vez mayor proporción de mujeres está trabajando en faenas agrícolas, tanto en actividades remuneradas como en labores familiares no pagadas (Lastarria-Cornhiel, 2008, p. 6). Este proceso se ha denominado *feminización de la agricultura* y está ligado

por un lado, a la expansión de las agroindustrias de exportación, que han ampliado las oportunidades laborales para las mujeres y, por otro lado, a la crisis de la agricultura campesina, que ha empujado a muchas mujeres a buscar trabajo fuera de su predio. Las mujeres son preferidas por su mayor habilidad manual, porque aceptan salarios más bajos, porque están más dispuestas a aceptar trabajo temporario y están menos organizadas. En México cerca del 25% de la PEA rural está empleada en la producción de frutas y hortalizas y la mitad de ella son mujeres. En Colombia, el 70% de los trabajadores rurales de las flores y el 40% de los cosechadores de café son mujeres. En Chile, el 70% de los trabajadores temporarios de la fruta de exportación son mujeres (Kay, 1997, p. 4).

La feminización de la agricultura coincide con la aplicación de políticas de estabilización y ajuste estructural que contribuyeron a la precarización del empleo y afectaron especialmente a las mujeres (Astelarra, 2009; Todaro y Yáñez, 2004; Guzmán y Todaro, 2001; De la Garza Toledo, 2000). Por su parte, el fenómeno es una advertencia de que “el espacio laboral experimenta cambios significativos en el contexto de los procesos de globalización y reestructuración productiva. Nuevos

principios de producción y organización del trabajo se amalgaman con viejas y nuevas formas de uso de la mano de obra de hombres y mujeres, y generan efectos diversos y diferenciados entre los sujetos que trabajan” (Elizalde, 2007, p. 182).

En América Latina, los sectores de exportación no tradicionales han cobrado protagonismo, aportando al valor de las exportaciones y manifestando cambios en la demanda de empleo. No obstante, las situaciones regionales muestran diferencias en cuanto al carácter que asume la demanda de empleo, el trabajo y las características de los trabajadores involucrados. En el caso de Argentina,

las transformaciones en los procesos productivos y en los requerimientos de trabajo no solo acentuaron la participación de los trabajadores temporarios, sino que, además, modificaron su perfil. Esta tendencia obedecería a cierta autonomía por parte del trabajo estacional respecto de las condiciones propias del ciclo productivo anual y que formaba parte de la interpretación clásica acerca de la presencia del trabajo estacional agrícola, para pasar a ser explicada por las estrategias empresariales que buscan minimizar el uso de trabajadores permanentes, sustituyéndolos por la contratación continua de trabajadores transitorios; de esta manera, las empresas buscan reducir sus costos de producción y simplificar la gestión de la mano de obra, para lo cual entre otros dispositivos recurren a distintos tipos de intermediarios para la contratación de trabajadores temporarios (Neiman, 2010, p. 16).

En un reciente estudio (Neiman, 2010) se confirma un fuerte descenso en la utilización de trabajo permanente (familiar y asalariado) a medida que aumenta el nivel tecnológico de las empresas, complementariamente al incremento del trabajo transitorio: “Las distintas formas que asume la transitoriedad incluyen ocupados exclusivos de la agricultura aunque con inserciones discontinuas y períodos variables de desocupación, insertos parcialmente en la agricultura y que trabajan también en otras ramas de actividad no agrícolas y generalmente urbanas, y estacionales tradicionales que alternan períodos de trabajo con otros de inactividad” (Neiman, 2010, p. 18).

Los procesos de reestructuración agraria renuevan la discusión sobre la necesidad de adecuar la legislación actual a la realidad de los mercados de trabajo rural. En este sentido, sus particularidades, su estacionalidad y la creciente temporalidad de la demanda de empleo plantean la necesidad de profundizar el debate y el diálogo social

entre trabajadores, empresas, Estado y organizaciones para establecer acuerdos y normas aplicables a las características propias del sector.

La conformación de mercados de trabajo rural ligados a la expansión agroindustrial se caracterizan por

altos niveles de informalidad laboral de los trabajadores asalariados, el incumplimiento de la normativa laboral y la débil presencia de las instituciones laborales en las áreas rurales³ [...]. La informalidad de los empleos constituye un fenómeno extendido particularmente en el caso de las mujeres [...] También se registra un elevado incumplimiento con los salarios mínimos legales, a niveles que casi duplican el incumplimiento en el ámbito urbano, lo que incide directamente en los índices pobreza rural. (FAO/OIT; 2013, pp. 23-25).

En Argentina, del total de trabajadores y trabajadoras registrados en el Renatea⁴, el 85,8% son varones mientras que solamente el 14,2% son mujeres. Como ocurre en la mayoría de los países de la región, las políticas públicas vinculadas al trabajo agrícola han sido consideradas desde los ministerios de Agricultura como un asunto que corresponde al Ministerio de Trabajo, y en este sentido, el sesgo ha sido esencialmente urbano.

Algunos avances en este sentido, además de reformas recientes a la legislación específica del trabajo agrícola, se concretan en programas que abordan aspectos vinculados a la calificación del trabajo y buscan aportar a la formalización de competencias y saberes a través de programas de capacitación. En buena medida, estas iniciativas acompañan las demandas de una agricultura moderna que se profesionaliza y que requiere de trabajadores con nuevas competencias (impulsada por el sector agroexportador que busca escalar en cadenas de valor global por medio de certificaciones de calidad, buenas prácticas agrícolas, etc.). En cultivos como la uva y frutas finas, que se destinan a la exportación o a mercados exigentes, se ha comenzado a implementar este tipo de instrumentos de capacitación formal. No se conocen aún resultados sobre el alcance cuantitativo y cualitativo (cuántos trabajadores lo han

³ Esta nota se basa principalmente en Soto Barquero, F. y Klein, E. (2010, 2012), *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, tomos I y II. Cepal/OIT/FAO; y en *Notas sobre trabajo rural* (2013), n.º 1. Organización Internacional del Trabajo.

⁴ Renatea, acrónimo de Registro Nacional de Trabajadores y Empleados Agrarios, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. Datos de registros propios del organismo publicados el 15 de octubre de 2014 por la Subgerencia de Comunicación y Relaciones Institucionales.

obtenido, si han significado mejores oportunidades laborales para ellos, posibilidades de acceder a mejores empleos, cambios en la productividad del trabajo, etc.), pero se observa que esos instrumentos están dirigidos mayoritariamente a trabajadores hombres, con empleos permanentes en tareas técnicas, manejo de maquinarias y supervisión en procesos de trabajo, y que solo ocasionalmente incorporan tareas temporarias (como cosecha o podas donde aparecen las mujeres).

Por su parte, en los ministerios de Desarrollo Social persisten vacíos para abordar el tema de las condiciones de vida y trabajo de la población rural y son recientes las iniciativas, políticas y legislaciones que incorporan la perspectiva de género (guarderías, planes de asistencia social).⁵ Aparicio (2011) destaca que

no existe un programa específico para proteger a las mujeres asalariadas temporarias de la agricultura. Si el trabajador agrario es el que tiene menor prestigio entre las ocupaciones en el país, aún menor es el reservado a la mujer que se desempeña en dichas ocupaciones. A la discriminación ocupacional se agrega la cultural, que considera que la mujer debe desempeñarse únicamente en su rol reproductivo. Y esta visión cultural es aún más importante en sociedades tradicionales como las del norte del país,⁶ donde se refuerza la desvalorización por origen étnico: gran parte de los trabajadores transitorios son de origen criollo o de pueblos originarios (Aparicio, 2011, p. 28).

Los vínculos entre pobreza y trabajo rural persisten y esta realidad demanda a las políticas públicas la promoción del empleo femenino, debido a que este ha mostrado una importante contribución a los ingresos de los hogares en momentos de crisis. En los trabajadores transitorios, los ingresos que provienen del empleo en el sector agrícola representan entre el 40 y el 60%. Estos últimos han venido de la mano de las posibilidades de sumar o no a otros miembros de la familia al trabajo asalariado, fenómeno que protagonizaron las mujeres (principalmente como temporeras donde la situación laboral suele ser más inestable, precaria, con bajas remuneraciones y en tareas poco calificadas). Según Klein (2012), la promoción del empleo femenino requiere políticas tanto desde el lado de la demanda como desde la oferta, que contribuyan a

⁵ Muchas mujeres por su condición de temporarias no son alcanzadas por estas iniciativas y la cobertura territorial de estas acciones se limita a las provincias más representativas desde el punto de vista productivo, es decir, de los cultivos regionales más relevantes.

⁶ La autora realiza el análisis de la situación laboral de las temporeras en Argentina y profundiza en la producción tabacalera en la provincia de Jujuy y en la cítrica (limones) en la provincia de Tucumán.

mejorar sus niveles educativos y alivien sus responsabilidades familiares y al mismo tiempo mejoren las condiciones de trabajo y la protección de sus empleos (Klein, 2012, p. 48). Para el caso de Argentina, Neiman (2012) propone que “en general se deben incrementar las políticas de control y fiscalización laboral –adecuándolas seguramente a las características de la actividad– para reducir la informalidad y con ello promover la mejora de un conjunto de condiciones asociadas a esa situación (acceso a salud, previsión, etc.)” (Neiman, 2012, p. 16).

La baja sindicalización de los trabajadores agrícolas es un fenómeno extendido en la región. Entre las múltiples explicaciones para esta disparidad, cabe incluir las diferentes edades de estas industrias, el sabotaje deliberado a los sindicatos por parte de las compañías nacionales y multinacionales, y el predominio del trabajo ocasional, temporal y estacional en la industria, que es un resultado tanto de la naturaleza de los productos como de las decisiones administrativas (Banco Mundial y FAO, 2012, p. 23).

La mayor participación femenina ocurre, entonces, en un contexto de transformación del empleo que no ha sido acompañado por reformas cabales en los marcos jurídicos y en el funcionamiento de las instituciones que regulan los mercados de trabajo. Los estudios citados coinciden en señalar que “la diferenciación de los roles femeninos y masculinos constituye un mecanismo de segmentación de estos mercados y delinea un proceso social que dibuja aptitudes y capacidades para cada género y asigna ocupaciones adecuadas para cada uno” (Mingo y Bober, 2009, p. 3). En el caso de las mujeres, ellas “ocupan los puestos más inestables y estacionales, garantizando, por un lado, la participación femenina en los puestos de trabajo manuales, y por otro, impidiendo el acceso a tareas mecanizadas y calificadas” (Mingo y Bober, 2009, p. 3).

La distribución desigual de hombres y mujeres en determinadas tareas y tipos de trabajo, la distancia entre unos y otras en cuanto a jerarquía y categoría ocupacional, la doble presencia femenina en el trabajo y el empleo, y la recientemente denominada *ausencia relativa en el trabajo reproductivo* son expresiones de los obstáculos y restricciones que conlleva para las mujeres la conciliación entre las funciones productivas y reproductivas y, especialmente, dan cuenta de la persistencia de nociones culturales que sostienen imágenes y estereotipos sociales sobre las limitaciones de las mujeres en cuanto a disponibilidad horaria, dedicación y aspiraciones laborales.

Si bien el fenómeno de asalarización tiende a dar mayor visibilidad al aporte femenino en el mercado laboral agrícola, la organización del proceso productivo no es neutral en términos de género. Por el contrario, existe género en el trabajo que se expresa en la feminización de segmentos del mercado pero también en los significados que adquiere el trabajo en las representaciones de los propios sujetos laborales y en la construcción de sus identidades.

El rasgo común en este tipo de inserción laboral es el empleo temporal o transitorio de las mujeres y su débil presencia en el empleo permanente. Esta discriminación está atada a concepciones sobre habilidades masculinas y femeninas y patrones culturales de división del trabajo. La perspectiva de género destaca “los determinantes socioculturales en la conformación de la fuerza de trabajo, entendiendo que la subordinación femenina [es] producto de una inserción familiar y social débil en la que predominan relaciones patriarcales, [los cuales] obstaculizan la incorporación al trabajo remunerado demarcándolo a los segmentos menos favorables” (Vázquez Laba, 2009, p. 6).⁷ La idea central es que la división sexual del trabajo y la dinámica familiar condicionan el funcionamiento de lo extradoméstico y especialmente de los mercados de trabajo. En consecuencia, las mujeres se incorporan al mercado como fuerza laboral de reserva. Así, se amplía

la forma de estudiar el tema del trabajo, tomando en cuenta que las actividades económicas que realizan las mujeres se encuentran en ambos campos. El estudio de producción y reproducción implica las interrelaciones entre el trabajo doméstico y el extradoméstico. La propuesta de esta alternativa significa que se incluyan en la conceptualización del trabajo de las mujeres las actividades relacionadas con la reproducción. Además, es importante distinguir el estudio del mercado de trabajo en general y el trabajo de las mujeres en particular. La reflexión sobre la realidad laboral femenina se está enriqueciendo con la dimensión subjetiva de las experiencias femeninas (Sollova y Baca, 1999, p. 72).⁸

⁷ La economía feminista puso la mirada en la definición tradicional del trabajo y en la forma en que se habían mantenido separadas las esferas de producción y reproducción para invisibilizar el trabajo femenino, descalificar las tareas domésticas y justificar el papel secundario de la inserción laboral de las mujeres.

⁸ “La relación entre trabajo productivo y trabajo reproductivo continúa siendo un tema central en los estudios feministas, tanto en las corrientes liberales como entre las radicales o socialistas. Las corrientes

En este punto, interesa comprender cómo los papeles adjudicados en la división sexual del trabajo no solo limitan el ingreso al trabajo remunerado, sino que tienen su correlato en la definición de los espacios laborales y los tipos de ocupación de acuerdo a los patrones culturales difundidos de trabajo femenino y masculino. Se trata de interpretar sus implicancias en la valoración de las calificaciones. En este esquema, los procesos materiales y simbólicos de diferenciación de lo masculino y lo femenino explican la construcción de mercados segmentados y aportan a la conformación de las trayectorias laborales femeninas.

Como se viene señalando, el *lugar* que ocupan hombres y mujeres importa. Por ello, se trata de contextualizar y situar los procesos de asalarización femenina en el marco de la conformación de los mercados de trabajo. Se destaca la mirada territorial sobre la sectorial y se alude a procesos de globalización agraria que imprimen ciertas particularidades a estos mercados. La mirada territorial permite ir más allá de la relación mujeres y trabajo –contextualizándola en el trabajo agrícola– y precisar estos cambios en el marco de las transformaciones que exhiben los espacios rurales actuales. En síntesis, se considera que los mercados laborales están histórica y espacialmente diferenciados como producto de las estrategias que asumen los sujetos sociales, las instituciones, la legislación laboral y las normas sociales que los regulan y definen, de tal manera que en su constitución

no dependen de factores exclusivamente económicos [...], están socialmente regulados, con vistas a resolver un conjunto de contradicciones o tensiones que se expresan en diferentes planos: en la incorporación de la mano de obra al mercado de trabajo, en su conversión en trabajo efectivo en el lugar de producción y en la reproducción de la fuerza de trabajo. La regulación social del trabajo es, por su propia naturaleza, siempre imperfecta y contradictoria,

liberales reivindican el derecho de alcanzar al hombre en su conquista del mercado laboral, postulando casi automáticamente que una mejor posición socio-laboral de la mujer se reflejaría en una más justa repartición de las tareas domésticas. Las feministas radicales buscan el origen de la subordinación femenina en el control masculino sobre su trabajo; liberarse de esa dominación comportaría una nueva valoración de su propia, femenina, potencialidad laboral. Y para las feminista socialistas el problema de la subordinación femenina radica en última instancia en las relaciones de producción capitalistas, cuya reproducción es asegurada por el trabajo femenino; para alcanzar la completa liberación femenina se requiere articular la lucha de género con la lucha de clase” (Karsten y Meertens, 1992, p. 184).

abarcando acciones del Estado, prácticas de los hogares, instancias comunitarias y otras organizaciones e instituciones de la sociedad civil (Benencia y Quaranta, 2005, p. 128).

Trabajo asalariado femenino en el cinturón frutihortícola marplatense

La producción frutihortícola se concentra en una amplia franja del borde rural y periurbano, que rodea de manera discontinua a la ciudad de Mar del Plata. Representa la segunda actividad económica dentro del sector primario local después de la pesca y es el segundo cinturón hortícola más importante del país. Su evolución remite a procesos de intensificación hortícola (cultivos bajo cubierta) y a la incorporación de cultivos no tradicionales de frutas finas (frutilla, cereza, arándano, etc.) y kiwi.⁹ El componente expansivo de estos cultivos subraya “impactos significativos en la estructura territorial, nuevos usos del suelo, diferentes relaciones laborales y reconversión productiva” (Di Bona, 2018, p. 65).

La frutilla y el kiwi adquieren reconocimiento nacional por su alta calidad (mercado en fresco) y por la fuerte presencia en los mercados de exportación (elaborados congelados). La frutilla congelada representa el 50% del total producido (Adlercreutz, 2007). Según Di Bona (2018), “la dinámica sectorial se apoya en la articulación agroindustrial, el incremento de productividad y valor debido a mejoras genéticas y altos precios en dólares del producto congelado” (Di Bona, 2018, p. 58).

En este escenario y bajo distintas modalidades aparece el trabajo asalariado femenino. El fenómeno adquiere visibilidad en el contexto de crisis de desempleo y restricciones económicas que afectaron al conjunto del aglomerado urbano de Mar del Plata y está fuertemente ligado a los nuevos requerimientos de la demanda de empleo en la producción de frutas (Di Bona, 2018, p.79).

Las mujeres, que se ocupan por temporada –desde el mes de octubre hasta fines de abril o mayo– y eventualmente durante el invierno, se enmarcan en estrategias de inserción laboral de carácter individual o bien remiten a estrategias de inserción laboral de carácter familiar, a veces en combinación con inserciones individuales. En los

⁹ Se estima una superficie de 300 ha de kiwi en producción y 150 ha de frutillas (datos de la Secretaría de Producción de la Municipalidad de General Pueyrredón, <https://www.mardelplata.gob.ar>).

cultivos hortícolas,¹⁰ las trabajadoras se insertan en situaciones de urgencia del ciclo productivo que deben ser efectuados en forma manual y que no son cubiertas por la oferta de trabajo predominante, los medieros y sus familias (Bocero y Di Bona, 2012, p. 88). En la producción y empaque de frutas finas es donde la presencia femenina tiene mayor incidencia. Solo en esta actividad, y especialmente en los empaques automatizados (kiwi y frutilla), se identifican procesos de formalización del empleo que permiten el acceso femenino al trabajo registrado.

En el caso de la frutilla, ocupa una proporción relevante de mano de obra femenina migrante para tareas de mantenimiento y de cosecha de la fruta. Estas mujeres se insertan como familiares de trabajadores de origen boliviano (viven en los campos de cultivos o en las proximidades de estos). La cantidad de mujeres ocupadas se duplica durante el período de cosecha con el aporte migratorio del mismo origen. En este sentido, se trata de mujeres jóvenes que vienen junto a otros familiares o solas y en general regresan a su país al finalizar la recolección. También se verifica la participación de mujeres que transitan por distintas regiones productivas del país para realizar la cosecha de otras frutas. En la etapa primaria de este cultivo, se identifican trayectorias laborales femeninas transitorias que se aproximan tanto a la definición tradicional de *trabajadores golondrina* como a otras expresiones más recientes de la transitoriedad.

El trabajo permanente en el cultivo de frutilla es fundamentalmente masculino. En las empresas frutihortícolas, es observable la presencia de mano de obra calificada en el manejo agronómico de la producción, en el uso de maquinaria agrícola, en la aplicación de agroquímicos y en la instalación de estructuras para los cultivos.

En la cosecha de la fruta y en las labores de cultivo no mecanizadas (plantación, desflore, poda total de hojas, entre otras), se incorpora una importante cantidad de mano de obra temporaria masculina y femenina. La forma de remuneración en la cosecha es por tanto, es decir, por kilo de fruta cosechada para cada uno de los trabajadores, pero los responsables¹¹ de la parcela reciben un adicional sobre el total recolectado por el

¹⁰ Las mujeres entrevistadas se ocupan mayoritariamente en la cosecha de los siguientes cultivos: chaucha, tomate, pimiento, zapallito, berenjena, zanahoria, pepino, apio, distintas variedades de lechuga y acelga y en la carpida de cultivos de hoja.

¹¹ Para realizar la cosecha se asignan parcelas a quienes se definen como encargados de los lotes, responsables de todas las labores que implican el mantenimiento manual del cultivo y la cosecha. Para

conjunto de tanteros que atienden la parcela. Otras tareas puntuales, como la plantación, se pagan por jornal.

En la recolección, el jefe de campo indica a los cosecheros las características de la fruta requerida. La cosecha se efectúa seleccionando distintas calidades según se trate de fruta para consumo en fresco o industria. De acuerdo a los mercados de destino, la fruta se cosecha y clasifica (en el campo) hasta en cinco calidades distintas.

La organización del trabajo y los trabajadores en este cultivo revela ciertos rasgos vinculados a las relaciones tradicionales de mediería en la zona. Por ejemplo, considerando la modalidad de la recolección de frutilla, se aproxima a lo pautado para cosechero con o sin asignación de parcela regulada por la legislación laboral¹² para este cultivo. Pero se observa que los responsables del lote son los encargados de aportar la fuerza de trabajo e incorporan trabajo familiar; de este modo, se delega la responsabilidad y se reduce la necesidad de control de la empresa. El trabajador y su familia constituyen una oferta siempre disponible en relación con las demandas y condicionantes que les imponen en los predios y a la escasez de otras fuentes de trabajo. En este contexto también se pone en juego el hecho de que el trabajo de las mujeres se halle intermediado por los hombres. En ese sentido, Valdés (2012) ha demostrado que “la reorientación de las agriculturas latinoamericanas a los mercados externos, que se dio en paralelo a la flexibilización laboral hace ya varias décadas, ha incorporado a grandes cantidades de mujeres de manera independiente al proceso de asalarización. Sin embargo, los fenómenos migratorios enraizados en áreas y culturas campesino-indígenas parecen contribuir a reproducir fenómenos de subordinación de las trabajadoras a lógicas de poder y autoridad marcadamente patriarcales” (Valdés, 2012, p. 48).

Luego de su acondicionamiento en el campo, la frutilla para consumo en fresco se envía al mercado o se conserva en cámara de frío para su comercialización. La fruta

llevar a cabo estas tareas se incorporan otros trabajadores, que en muchos casos son familiares. En la asignación de lotes predominan los hombres y se considera relevante la experiencia del trabajador en aspectos productivos (que aseguren buenos rendimientos y calidad de la fruta) y organizativos (que garanticen disponibilidad de mano de obra necesaria para el cumplimiento de las tareas y en los tiempos requeridos, incluyendo el reclutamiento y el disciplinamiento laboral).

¹² Fuente: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Comisión Nacional de Trabajo Agrario, resolución sobre “cultivo, cosecha, embalaje y manipulación de frutilla para las provincias de Buenos Aires y La Pampa” (2013).

que se cosecha para la industria se envía al galpón de empaque, donde se realizan las primeras tareas de poscosecha, las cuales comprenden la selección, el tamañado, el control de algunos parámetros de calidad y el despallado de la fruta. Estas tareas no están mecanizadas. Predomina la presencia de mujeres en la manipulación de la fruta y en algunos procedimientos para el control de calidad, mientras que la participación masculina es reducida. Los hombres se encargan del traslado de la fruta (carga y movilización de *pallets*) y del control del desempeño de las trabajadoras. En la empresa agroindustrial consultada señalan que se externalizan las tareas de despallado¹³ y que la remuneración de esta tarea es a destajo.

En el proceso industrial¹⁴ de algunas frutas (frutillas, frambuesas, arándanos, etc.) las tareas están mecanizadas y se ocupa a mujeres y a hombres durante todo el año, aunque la mayor cantidad de contrataciones involucra a mujeres, se concentra en la temporada de cosecha y la remuneración es por jornal.

En el caso del kiwi, la producción es más reciente, y en los empaques (donde se realiza cepillado, calibre y embalado) predomina el trabajo femenino. Las contrataciones son discontinuas y la mayor demanda de empleo se da desde fines de mayo hasta julio. Posteriormente y hasta el mes de septiembre, las contrataciones son intermitentes y se reduce significativamente el número de mujeres ocupadas. La modalidad de remuneración más frecuente es por jornal. Asimismo, se pudo corroborar la ocasional contratación de mujeres –en el campo– en polinización, poda, conducción de plantas y limpieza general de la zona de cultivos. Esta última tarea se relaciona con la incorporación de normas de higiene y calidad en los procesos productivos.

Se evidencia que las empresas que tienen un perfil agroindustrial son las que poseen trabajadores registrados, incluso femenino. De acuerdo a los registros aportados por la entidad gremial Uatre, la mayor cantidad de altas (ingreso/registro) de

¹³ El proceso consiste básicamente en la eliminación del tallo y las hojas de la fruta.

¹⁴ Acondicionamiento/procesamiento: una vez cosechada la frutilla, una parte importante de esta es procesada por la industria. Por un lado, la frutilla fresca es preenfriada, seleccionada, embalada y mantenida en frío hasta su comercialización. Otra parte es congelada en forma de bloque o a través del sistema IQF (Individual Quick Frozen) luego de haber sido preenfriada, despallada, lavada y seleccionada. Un porcentaje de la frutilla es enviada directamente a la etapa de comercialización sin haber sido procesada (Benes y Viteri, 2014). En la empresa agroindustrial consultada, los productos congelados que se elaboran son: IQF, fruta en bloque y fruta cubeteada.

trabajadores sucede entre los meses de abril/mayo y septiembre-noviembre, coincidiendo con los períodos en que se entregan los lotes y el inicio de la cosecha.¹⁵

Las trayectorias laborales de estas mujeres revelan el carácter discontinuo de sus inserciones y ciclos de ocupación por períodos de corta duración que pueden o no combinar el trabajo agrícola (en los campos de cultivo y en los empaques) con otros empleos que ofrece la industria pesquera local y, en menor medida, el servicio doméstico. Estos últimos también suelen ser temporarios, eventuales e informales, y se destaca la aparición de procesos de intermediación laboral. En este sentido, las inserciones femeninas dan cuenta de vínculos territoriales que desdibujan los límites de los mercados de trabajo urbano-rurales.

Los estereotipos tradicionales atribuidos a la mano de obra femenina se ponen en juego en las modalidades de contratación, en las condiciones de trabajo y en la asignación de tareas. Los atributos que se exponen son delicadeza, paciencia, detalle, prolijidad, agudeza visual. Además, su adquisición se asocia con ámbitos de socialización familiar o con la propia naturaleza innata de estas habilidades por parte de las mujeres.

En la producción de frutillas, los hombres organizan la ejecución de labores, imponen los ritmos de trabajo y supervisan la realización de las tareas de todos los trabajadores. La opinión de los trabajadores entrevistados subestima las competencias femeninas para la coordinación de tareas y la eficacia en su realización (atributos que en la práctica permitirían el acceso a puestos de mayor jerarquía y remuneración). De acuerdo a los testimonios relevados, las mujeres alcanzan determinados puestos –como el de encargadas de parcela– especialmente si existe la colaboración del algún integrante masculino de la familia. Sin embargo, el trabajo de campo permitió identificar mujeres encargadas de parcelas (que realizan todas las labores de mantenimiento y la cosecha del cultivo) sin la participación directa de hombres en la ejecución de las tareas. Por su parte, los relatos de las trabajadoras confirman que las mujeres enfrentan dificultades para coordinar e indicar labores a los hombres. En este sentido, Valdés (2012) señala que “las mujeres no solo están expuestas a la desprotección social propia del

¹⁵ En las explotaciones frutícolas, la temporada de cosecha comienza en octubre con la frutilla (que se extiende hasta mayo) y continúa en forma escalonada con la cereza, la ciruela, el arándano (desde noviembre hasta fines de enero) y el kiwi (desde mediados de abril hasta mayo).

funcionamiento de estos mercados de trabajo, sino también a una matriz cultural caracterizada, en sus lugares de origen, por relaciones de género sujetas a patrones de dominación masculina” (Valdés, 2012, p. 235).

Durante la cosecha, las mujeres y los hombres realizan la selección de calidades de fruta diferente, lo cual requiere combinar rapidez con destreza manual. Se trata de una tarea monótona que implica movimientos repetitivos en posturas forzadas, inadecuadas y que incluye la manipulación de cargas. El encargado de una explotación que produce de frutillas destaca que “las mujeres aguantan más que los varones, los varones se quejan del dolor de espalda”. En términos de productividad del trabajo, en muchos casos se estima que las mujeres superan en volumen cosechado a los hombres. Así lo explica un productor de frutillas de la zona: “En términos objetivos, es decir, pesás en kilos, la cosecha de mujeres y hombres y las mujeres cosechan más fruta, son más productivas que los hombres”.

En el despalillado, la jornada se organiza en turnos de 8 horas con dos pausas de quince minutos para el descanso o la alimentación. En los momentos pico de producción se incorporan turnos nocturnos y se garantiza la ocupación plena de la semana. En ocasiones, este incremento en la demanda de mano de obra es cubierta por algunas mujeres que duplican su jornada laboral y por otras que combinan el trabajo temporario en el campo con inserciones eventuales en los empaques. Hacia el final de la temporada, se reduce la cantidad de contrataciones y se acortan los períodos de actividad. De este modo, de acuerdo con el testimonio de una trabajadora de galpón de despalillado, “hay un mes que se trabaja todo el día. Deben ser 300 mujeres y como mucho 10 hombres que están para cargar y descargar. Hay chicas que entran a las 3 de la tarde y salen a las 7 de la mañana”.

Los hombres en número reducido se encargan de supervisar el ritmo de las tareas, la conducta laboral y las relaciones entre los trabajadores. Algunas mujeres (analistas y planilleras) controlan parámetros de calidad y producción (examinan daños en la fruta, presencia de hongos, restos de hojas, maduración, tamaño y características requeridas, contenido de azúcar y volumen producido). Una trabajadora refirió lo siguiente: “El supervisor controla las mesas. Se despalilla y se separa en primera, segunda, tercera y el descarte. Fruta grande, mediana y la chica para industria, todo se congela y se exporta. El encargado te dice tenés que sacar 60 cajas y pagan muy mal. Si

la cosecha es mala y la fruta es chiquita es matador, es un trabajo muy aburrido y cansador. No se puede hablar ni distraerte. Hay que hacer muy rápido, llega un momento que la vista y la cabeza no te dan más. En un día puedo llegar a despalillar 300 o 400 kg”.

En este cultivo, el campo es un espacio de trabajo compartido –no sin disputas– por mujeres y hombres. Los atributos femeninos que aportan a la calidad y presentación de los productos circulan en las imágenes de los empleadores destacando las repercusiones que tienen estos atributos sobre la productividad del trabajo. Sin embargo, resultan insuficientes para restringir la presencia de hombres. En este sentido, la cosecha junto a otras tareas consideradas típicamente femeninas, como la colocación de plantines, combinan los argumentos de las “habilidades manuales” (detalle, cuidado y atención en su realización) con los roles de género (hombre proveedor, papel secundario del trabajo productivo femenino), es decir que lo que sostiene la consideración de estas tareas como “típicamente femeninas” es su carácter eventual y la demanda de un trabajador flexible. Se observa que las mujeres responden a estos requerimientos ocupándose en tareas discontinuas, por períodos de menor duración, superando a los hombres (en términos numéricos), ya que estos priorizan inserciones de mayor estabilidad y continuidad acordes a su rol de hombre proveedor. De este modo, se refuerzan las imágenes más conservadoras que estructuran las relaciones de género cuando la organización del trabajo conlleva una mayor transitoriedad y no solo cuando los procesos de trabajo se orientan a la calidad de los productos. Por su parte, los papeles que asumen hombres y mujeres en los ámbitos domésticos repercuten en las inserciones y en las posibilidades de movilidad laboral.

Los galpones donde se realizan tareas de poscosecha son espacios de trabajo femenino pero supervisados por los hombres. En el despalillado predominan las mujeres (se excluye a los hombres de este proceso), lo que activa nuevamente los estereotipos femeninos que aportan a la calidad y presentación de la fruta (cuidado en la manipulación de la fruta, paciencia, agudeza visual y atención para identificar daños y parámetros de madurez requeridos, así como la resistencia a ritmos de trabajo intensos en tareas que se consideran monótonas, repetitivas). Se recurre a la presencia masculina para el manejo de equipos (transporte y desplazamiento de cargas) y para organizar el

trabajo. La figura masculina es central en estos ámbitos de trabajo para el control de las relaciones socio-laborales.

Como se viene señalando, la subordinación femenina se expresa en las distintas jerarquías que alcanzan hombres y mujeres en las estructuras organizacionales de los ámbitos laborales, aun cuando se trata de espacios feminizados. En este tipo de empaques, ocasionalmente las mujeres pueden ocupar puestos de supervisión que se refieren estrictamente a parámetros de calidad de la fruta. Otros aspectos de la organización de la mano de obra (conducta y desempeño socio-laboral de las trabajadoras) destacan la “debilidad femenina” frente al “poder masculino” –como hecho natural– para el ejercicio de la autoridad y el disciplinamiento en el ámbito laboral. Los roles de género y el papel que ocupan las mujeres en los ámbitos familiares (hijas/esposas/madres) aparece entre las mujeres jóvenes sin cargas familiares cuando estas son preferidas bajo el supuesto de que a menor responsabilidad doméstica, menores serán las expectativas de estabilidad laboral, hecho que amplía los márgenes a la flexibilización al interior de la mano de obra femenina.

En las producciones destinadas a la exportación para mercados de consumo exigentes, la incorporación de normas de calidad y procesos de certificación impone estrictas condiciones de higiene y seguridad en el trabajo. En este sentido, el encargado de un empaque de kiwi refería lo siguiente: “Se revisa que tengan las manos y uñas limpias, que no traigan anillos o aritos; se controla el uso de cofias, barbijos y ropa especial; se hacen controles de alcoholemia a todos los trabajadores. Las instalaciones del galpón se dividen en dos zonas: en la zona sucia se carga la fruta y se realiza un primer cepillado, los hombres traen la fruta del campo y unas pocas mujeres están en la cinta; en la zona sanitaria la mayoría son mujeres que están clasificando y mirando la calidad, por ejemplo, que la fruta no venga aplastada o rota. Se ocupan de la cosmética del producto. También realizan el etiquetado de las cajas”. En estas actividades no se identifica la capacitación formal como requisito para el ingreso laboral a los empaques. En el empaque de frutillas (despalillado) la tarea se aprende día a día, temporada tras temporada, mediante indicaciones y correcciones de los supervisores en el lugar de trabajo. Sin embargo, empiezan a observarse otras pautas para las etapas de procesamiento y el congelado de las frutas, tales como instancias de selección y capacitación del personal en manipulación.

En los escenarios frutihortícolas que recorren las trabajadoras transitorias se comprueba la inserción femenina en tareas manuales, en puestos de trabajo rutinarios con jornadas extensas, bajos salarios y en una mayoría de actividades con entornos adversos. Las mujeres se concentran en las tareas que aportan al cuidado y presentación de los productos, tienen escasas oportunidades de rotar en las tareas asignadas y ofrecen una gran disposición para cubrir la demanda flexible del trabajo estacional. Así, se ocupan pocos meses y hasta por algunos días. Las mujeres entrevistadas dan cuenta de las demandas físicas y exigencias mentales que conllevan las tareas.

En los mercados agrícolas y agroindustriales persisten relaciones sociales de género que limitan la participación de las mujeres a determinadas labores y el acceso a puestos de mayor jerarquía y remuneración. Todos los testimonios ponen el acento en el desgaste físico que conlleva el trabajo a la intemperie durante jornadas prolongadas sin pausas y sin los elementos e instalaciones más elementales para los trabajadores como ropa y equipos de trabajo, botiquines, baños y lugares de aprovisionamiento de agua para beber y el aseo personal, lugares adecuados para el descanso y la alimentación.

Se observa que los estereotipos de género se activan o desactivan bajo distintos argumentos y circunstancias. En principio excluyen a la mujer del trabajo asalariado y no de la fuerza de trabajo en las quintas. Por ejemplo, el argumento de que las mujeres no participan de tareas que demandan esfuerzos físicos, uso de equipos y maquinarias, o relacionadas con el control de la producción (aspectos técnicos y productivos) se diluye frente a la importancia que adquiere el trabajo femenino en las explotaciones que recurren a la mediería y al trabajo familiar como modalidad de organización del trabajo. El trabajo de las mujeres se invisibiliza en el sentido más amplio posible.

Ahora bien, cuando la demanda de mano de obra no es cubierta por los hombres y el aporte de la familia, la inserción asalariada de las mujeres se habilita y, junto a ello, los estereotipos de género se ajustan para redefinir las condiciones en que esta se llevará a cabo. De este modo, el carácter “ocasional y restringido” del empleo justifica la entrada –antes negada– de las mujeres a un espacio de dominio masculino: el trabajo remunerado. Desde el lado de la demanda *se desactivan temporalmente* ciertos estereotipos e inmediatamente *se ajustan otros* para definir que la entrada será transitoria, eventual, de corta duración y en tareas puntuales que no requieren aprendizajes, son livianas, fundamentalmente manuales, etc. Estas circunstancias

revelan que el ingreso al trabajo transitorio en las quintas es posible también porque, por un lado, desde la oferta se ponen en juego otras características de la mano de obra femenina, como “estar dispuestas” a trabajar por pocos días en tareas de baja remuneración y valoración social y, por otro lado, porque las mujeres elaboran una imagen de trabajadora masculinizada resistente a las condiciones en que se despliega el trabajo (esfuerzos físicos, ritmos de trabajo acelerados, sin descansos, a la intemperie). Al respecto, empleadores y trabajadoras destacan que “en las quintas hay mujeres que trabajan como hombres”.¹⁶

Los marcos jurídicos que regulan las inserciones laborales femeninas

Los procesos de formalización del empleo en la agricultura comienzan a evidenciarse en ciertas actividades y especialmente en las empresas que son susceptibles a mayores controles. A pesar de ello, en el área de estudio la cantidad de trabajadores (hombres y mujeres) registrados es poco significativa y además dicho proceso se lleva a cabo con modalidades que estrictamente no favorecen a los trabajadores.

Se identifica también la aparición de intermediarios en la contratación de las trabajadoras bajo la modalidad de “pseudocooperativas” de trabajo, que aportan la mano de obra cuando es requerida para la cosecha y en tareas vinculadas al acondicionamiento y los empaques de fruta. En la zona frutihortícola, se han detectado “empresas” que operan en la industria pesquera de la ciudad de Mar del Plata, donde esta modalidad de precarización del trabajo está ampliamente difundida en la actividad y es llevada a cabo por cooperativas de dudosa constitución legal.

¹⁶ Para profundizar sobre tipo de tareas, modalidades de contratación condiciones de trabajo y características de los establecimiento productivos consultar las siguientes publicaciones: Bocero, S. y Di Bona, A. (2011). Inserciones laborales de mujeres en el cinturón frutihortícola marplatense. Trabajo presentado en el 3.º Congreso de Geografía de Universidades Públicas, organizado por el Departamento de Geografía de la Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe; Bocero, S. y Di Bona, A. (2012). El trabajo asalariado femenino en el cinturón frutihortícola marplatense. *Geograficando*, 8(8), pp. 81-101; y Bocero, S., Di Bona, A. y Paz, M. (2014). Agricultura intensiva en el partido de General Pueyrredón: condiciones de producción y exposición a procesos peligrosos. En: Zulaica, L., Bocero, S., Tribó, J. y Cabral, N. (comp.). *Agroquímicos en áreas de transición urbano-rural: problemas sociales y ambientales en el Partido de General Pueyrredón* (pp. 99-134). Mar del Plata: Departamento de Sociología, Facultad de Humanidades, UNMDP. Estos trabajos realizan una descripción detallada sobre las tareas que efectúan las trabajadoras en las distintas etapas del ciclo productivo de los cultivos y los arreglos reproductivo-domésticos que se articulan en sus trayectorias laborales, de acuerdo a las múltiples características en el perfil socio demográfico de las mujeres y sus hogares.

En este contexto, los hallazgos en el área de estudio, si bien destacan por su reciente aparición, no se apartan de las características que asumen estos fenómenos de precarización en regiones frutícolas consolidadas. En estudios realizados en la fruticultura de Brasil, Gama (2012) señala que dos características importantes marcan el mercado de trabajo femenino: la oferta estacional de empleos y la naturaleza precaria de los contratos. Estas características son consecuencia del itinerario técnico de producción, en parte determinado por el manejo de los cultivos, pero bajo la influencia de las estrategias de producción y de mercados adoptadas por las empresas y los productores. También contribuyeron otros factores, entre los cuales se destacan las características y tamaño de la empresa rural, y los mecanismos de regulación y control por parte de las instituciones del mercado de trabajo.

En Argentina, el Estado está generando normativas y acciones orientadas a la ampliación de derechos de los trabajadores del sector agrícola –respecto del resto de los sectores económicos en general– y en especial de los trabajadores rurales temporarios, históricamente desprotegidos.

En el año 2011 se modificó el Régimen de Trabajo Agrario con la sanción de la Ley 26727. Con la nueva disposición, los trabajadores rurales pasaron a formar parte de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT 20744), lo cual les brinda más derechos como trabajadores.¹⁷

La nueva Ley 26727 del régimen de trabajo agrario incorpora nuevas categorías de contratación y prohíbe el contrato con período de prueba (una práctica extendida para la elusión y evasión impositiva mediante el subregistro de los trabajadores, frecuentemente utilizada para desdibujar la duración de las contrataciones y reducir las responsabilidades de los empleadores). La ley otorga el carácter de permanente no solo a la prestación continua sino también al personal temporario que es contratado por un mismo empleador en forma consecutiva. De este modo, será considerado un trabajador

¹⁷ Con la sanción de la Ley 26727 se retorna a aquel antiguo paradigma. Esta norma no solamente dispone la aplicación subsidiaria del régimen general de la LCT, sino que en algunos institutos mejora las condiciones laborales, en comparación al sistema de la Ley 20744 (ej.: licencia parental –art. 52–, beneficio jubilatorio¹⁷ –art. 78–, inexistencia de período de prueba –art. 16–, indemnización mínima para trabajadores permanentes –art. 22–, etc.). Para algunos sectores, esta nueva legislación resulta un avance que se acerca más a lo requerido por la OIT en diferentes recomendaciones y convenios en la búsqueda de un trabajo decente, mientras que para otros se otorgará al trabajador rural un amparo excesivo que en la práctica el empleador no podrá cumplimentar.

permanente discontinuo, con iguales derechos que los permanentes. Además, incrementa también la protección laboral del trabajo temporario, identificando bajo esta modalidad a trabajadores cíclicos o estacionales en tareas ocasionales, accidentales o supletorias.

Una modificación relevante –que es aplicable a todas las categorías contractuales– se da en la definición de la jornada laboral. Anteriormente, la jornada de trabajo dependía de los usos y costumbres de cada región y no se fijaba un límite máximo de horas de trabajo. En la agricultura, se ha legitimado el trabajo “de sol a sol” con argumentos vinculados a las características del ciclo agrícola y los ritmos de la producción. En la nueva ley, la jornada de trabajo no podrá exceder 8 horas diarias y 44 semanales desde el día lunes hasta el sábado a las 13 horas. La ejecución de tareas que demanden horas extras se limitaran a 30 semanales y 200 anuales.

El Nuevo Estatuto del Peón Rural sancionado en el año 2011 implicó la derogación de la Ley 22248 y sus modificatorias y del Decreto Reglamentario N° 563/1981, y estableció la disolución del Renatre y la creación del Renatea¹⁸, entidad dependiente del Ministerio de Trabajo. Asimismo, la nueva ley tiende a equilibrar las diferencias salariales con el resto de los trabajadores al establecer que en la actividad agrícola la remuneración no podrá ser inferior al Salario Mínimo Vital y Móvil (SMVM), y quedan prohibidas características de la remuneración que favorecen la situación de servidumbre:¹⁹ toda modalidad de pago en bonos, vales, fichas o cualquier tipo de moneda distinta a la de curso legal, como así también la posibilidad de retenciones o deducciones por mercaderías entregadas por el empleador.

¹⁸ La creación del Renatea, ente autárquico dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, recupera funciones y responsabilidades del estado vinculadas a la fiscalización, registro y seguridad social de los empleados del sector, en tanto sustituye al organismo conducido por sindicatos (el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores o Renatre). Entre las funciones se encuentran: expedir la Libreta de Trabajo Agrario, otorgar la prestación económica por desempleo, las prestaciones médico-asistenciales, el Seguro por Servicios de Sepelio, fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral, la conformación de estadísticas y la capacitación de trabajadores y empleadores agrarios. En diciembre de 2015, ante un recurso de amparo presentado por Uatre un fallo de la Corte Suprema de Justicia declaró la inconstitucionalidad de dos artículos de la ley de Trabajo Agrario (26727), constitutivos del Renatea, por lo que está en marcha un proceso judicial para determinar el traspaso del actual organismo al original Renatre.

¹⁹ “Si bien en el sector agrícola los trabajadores son remunerados con dinero y con accesorios como la vivienda o la comida, existen casos donde el pago se realiza conforme al rendimiento, por pieza o a destajo; a veces se les abona en vales, canjeables únicamente por mercaderías en ‘lugares’ prefijados” (Luparia, 2001, p. 11).

En el área de estudio, los testimonios de trabajadoras que viven en los campos de cultivo destacan que la provisión de vivienda funciona como un dispositivo que neutraliza cualquier intento de reclamo por mejores condiciones de trabajo (estabilidad laboral, duración de las contrataciones, respeto por las remuneraciones pautadas, entre otras). En la práctica, más allá de la existencia de regulaciones laborales oficiales, prevalecen negociaciones que se acuerdan en espacios donde cotidianamente se tejen las relaciones sociales entre los sujetos sociales involucrados (Alfaro, 1999). En consecuencia, ante la amenaza de perder el empleo y con ello la vivienda, se aceptan condiciones de trabajo precarias que conducen a la normalización de la precariedad.

A pesar de los avances en la incorporación de derechos al trabajador agrario y en especial al trabajador temporario, la implementación de la ley, la regularización del empleo y la fiscalización de las modalidades de trabajo rural presentes en el área de estudio son insuficientes.²⁰ En el delgado segmento de empleo registrado se observan situaciones de diversa irregularidad. Estas situaciones desdibujan las relaciones laborales y subestiman el trabajo femenino efectivamente realizado, lo que da lugar a negociaciones en las remuneraciones, modalidades de contratación, condiciones de trabajo, etc. que pueden ajustarse o no a las resoluciones emanadas por la Comisión Nacional de Trabajo.

Por su parte, se evidencia que la modalidad más frecuente es que se suscriban contratos con los hombres (recurriendo al trabajo que aporta “como ayuda” el resto de la familia) y alternando o intercalando “el blanqueo” de los trabajadores mediante contratos temporarios a las mujeres, es decir, dosificando el registro de trabajadores fluctuando altas y bajas femeninas. Se observa entonces que el fenómeno de formalización del empleo femenino forma parte de una estrategia adoptada por parte de las empresas orientadas a anticipar posibles inspecciones –que ocurren especialmente durante el verano–, en coincidencia con un momento clave del ciclo productivo –la cosecha– y el arribo de la mayor cantidad de mano de obra transitoria. También en empresas pequeñas se ha encontrado el reclutamiento de trabajadoras a las que se les solicita la inscripción al monotributo.

²⁰ Estas observaciones surgen del análisis de la información de distintas fuentes a la que se pudo tener acceso (listados de trabajadores/as, recibos de remuneraciones, registros de afiliados al sindicato, etc.).

El incumplimiento respecto de la extensión de las jornadas laborales (la ejecución de horas extras más allá de lo establecido en la legislación) es una práctica extendida. Por su parte, las condiciones de higiene y seguridad en los entornos de trabajo, así como los espacios designados para el cuidado de los niños, que deben proveer los empleadores a todos los trabajadores permanentes (continuos, discontinuos) y temporarios, constituyen otro aspecto donde se manifiesta la baja implementación de la norma.

La rotación laboral en las trayectorias femeninas –del campo al empaque– es una de las estrategias de inserción identificadas entre las temporeras y que permite a estas mujeres prolongar los períodos de empleo en un ciclo de ocupación anual que se vuelve cada vez más restringido por la eventualidad que lo caracteriza. En este contexto, se observa cómo afecta negativamente la fragmentación jurídica en la que se encuentran los trabajadores rurales y en especial las mujeres temporeras, por ser ellas las que apelan en mayor medida a estas modalidades de inserción.

La legislación laboral argentina establece que cuando las mujeres trabajan en los empaques, los contratos se rigen por la LCT, pero que cuando son contratadas en los campos para tareas de cultivo, cosecha y acondicionamiento de la fruta (sin proceso industrial) quedan incluidas en el ámbito del régimen de contrato agrario. Esta histórica diferenciación entre los trabajadores agrarios tiene su antecedente en la década de 1980, cuando los cosecheros y empacadores de fruta quedaron incorporados a la LCT reclamando mayor protección que la establecida por el antiguo Régimen de Trabajo Agrario 22248/80. Esta segmentación del mercado de trabajo se mantiene en la actualidad y ha debilitado históricamente la organización y el poder de los asalariados. Por esta razón, las discusiones sobre la reglamentación e instrumentación de sus derechos se despliegan en dos espacios institucionales diferentes. Para los trabajadores que encuadra el régimen de trabajo agrario, es la Comisión Nacional de trabajo Agrario (CNTA) la que mediante resoluciones define condiciones de trabajo, remuneraciones, provisión de equipos de trabajo, etc. Por su parte, la LCT establece que las negociaciones salariales y de condiciones de trabajo se efectúen en Convenciones Colectivas de Trabajo. En ellas participan las entidades gremiales y empresariales de mayor representatividad del sector.

De acuerdo a la trayectoria de los cultivos en las distintas zonas del país varía la presencia y participación de sindicatos que agrupan a los trabajadores, a la vez que en los existentes son heterogéneos el grado de representatividad que tienen los trabajadores, el grado de organización de estos, su poder en las negociaciones y el carácter y contenido de las discusiones. El área de estudio se destaca por la inexistencia de sindicatos que agrupen a las trabajadoras de la agroindustria de alimentos (fruta) y la escasa afiliación de las mujeres que trabajan en los campos de cultivo al gremio de la Uatre.

Un dato en sí mismo importante es la indeterminación que manifestaron los propios representantes gremiales consultados respecto del encuadre legal que corresponde a las trabajadoras en el cinturón frutihortícola marplatense. Si bien la ley excluye a quienes se desempeñan en establecimientos industriales, habilita distintas interpretaciones respecto de cuáles tareas integran dicho proceso de acondicionamiento. Esto da lugar a definiciones imprecisas o ambiguas que conllevan la inclusión o exclusión de algunos cultivos hortícolas, en ocasiones producto de la disputa por trabajadores entre los gremios con relevancia local.

Este tipo de irregularidades en la normativa laboral se presenta en el despalillado de frutilla. Según lo establece la ley, el despalillado es una tarea de acondicionamiento y poscosecha dentro del régimen de contrato agrario (a excepción de cuando se realiza en establecimientos que procesan frutas para terceros o cuando el volumen supera el propio). En el área de estudio, se identifican espacios de desregulación favorecidos por la intermediación laboral y la externalización física de esta tarea en galpones próximos a las áreas de cultivo. Se trata de espacios donde las trabajadoras tienen dificultades para individualizar a sus empleadores o responden a más de uno, desconocen su situación contractual, la duración de las contrataciones, los acuerdos salariales, los detalles de sus liquidaciones, los recibos que firman –cuando existen–; es decir, desconocen sus derechos aunque detallan con precisión sus obligaciones: “lo que se les permite y lo que no se les permite hacer en el trabajo”, “la persona que trabaja bien y la que hace las cosas mal”. Las condiciones de trabajo que se establecen muchas veces hacen referencia a marcos regulatorios existentes pero se los utiliza unidireccionalmente. En este sentido, se verifica que en espacios desregulados o directamente al margen de la ley pierden fuerza los derechos de las trabajadoras.

En el caso del kiwi no existen resoluciones de la Comisión de Trabajo Agrario con respecto a las distintas tareas agrícolas. Tampoco está claro a qué tipo de entidades aportan los trabajadores y a qué regulaciones adhiere la agroindustria local.

La fiscalización laboral en la actividad es en general insuficiente, aunque se observa mayor control sobre las empresas que exportan su producción. La regularidad y presencia de inspecciones en el resto de las explotaciones frutihortícolas es muy limitada. Los testimonios de las trabajadoras coinciden en señalar que muchas veces estos operativos son llevados a cabo con previo aviso de las autoridades competentes y de forma selectiva: “en las empresas grandes a veces cae el ministerio, la AFIP y la Uatre, les avisan a los trabajadores que se vayan a dar una vuelta por ahí”.

Consideraciones finales

Se comprueba que el fenómeno de feminización presente en la fruticultura local se caracteriza por una inserción laboral precaria que advierte aspectos que profundizan su fragilidad. Se ha podido afirmar que junto a los procesos de globalización agraria, las restricciones económicas en el contexto local aumentaron la disposición femenina de aceptar condiciones de trabajo injustas y desprotegidas. La participación laboral femenina continúa expresándose como secundaria en relación al trabajo masculino y vinculada a la naturalización de los roles de género. La fragmentación jurídica afecta especialmente las trayectorias laborales femeninas. El marco jurídico-regulatorio actual y su implementación favorecen la persistencia de la intermediación como actor clave en la reproducción de patrones de normalización de la informalidad y la precariedad como norma social extendida. Se perfila una trabajadora “dócil e implicada” sin reconocimiento de su trayectoria (calificaciones/aprendizaje), “disponible y eventual”. Se revela la construcción de este segmento particular de la fuerza de trabajo, cuya mayor ventaja comparativa se sostiene en los estereotipos y las relaciones de género. Estas trabajadoras son “más productivas, más precarias y más vulnerables”. Se constituye de manera creciente la “eventualidad” como forma de “empleabilidad”, lo cual configura un tipo de vulnerabilidad diferente de la impuesta por los ciclos agrícolas. El mercado de trabajo frutihortícola muestra la dinámica del territorio, revelando nuevos vínculos entre los espacios rurales y urbanos. En el contexto local es

reveladora la emergencia de un circuito de trabajo que se va configurando entorno a la combinación o no de distintas actividades agrarias y extra-agrarias y a diferentes escalas espaciales.

Bibliografía

- Adlercreutz, E. (2007). El cultivo de frutilla. *Visión Rural*, 14(69), 48-50.
- Aparicio, S. (2011). Estudios de condiciones de trabajo de las mujeres temporeras en la agricultura argentina. En *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas* (pp. 11-72). Santiago de Chile: FAO-Cepal-OIT.
- Astelarra, J. (2009). Género y empleo. *Documentos de Trabajo* (Fundación Carolina), 32. Disponible en: <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2014/08/DT32.pdf> [consultado: 10/08/2014].
- Benencia, R. y Quaranta, G. (2005). Producción, trabajo y nacionalidad: configuraciones territoriales de la producción hortícola del cinturón verde bonaerense. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 23, 101-132.
- Banco Mundial y FAO. (2012). *Manual sobre género en agricultura*. Banco Internacional de Reconstrucción y Desarrollo/Asociación Internacional de Desarrollo o el Banco Mundial. Disponible en: <http://www.fao.org/3/a-aj288s.pdf> [consulta: 20/08/2014].
- Benes, G. y Viteri, L. (2014). *Conducta, dinámica y patrones tecnológicos de la cadena de frutas finas*. Serie Documentos de Trabajo n.º 10. Buenos Aires: Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Bocero, S. y Di Bona, A. (2012). El trabajo asalariado femenino en el cinturón frutihortícola marplatense. *Geograficando*, 8(8), 81-101.
- De la Garza Toledo, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En De la Garza Toledo, E. (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). México: El Colegio de México/Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales/UAM/FCE.
- Di Bona, A. (2018). El trabajo asalariado femenino en el espacio frutihortícola del partido de General Pueyrredón (Tesis de Maestría en Procesos Locales de Innovación y Desarrollo Rural). Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional De Mar del Plata.
- Elizalde, M. (2007). Violencia en el trabajo. La cultura de la dominación de género. En: Castro, R. y Casique I. (eds.). *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres* (pp. 173-196). México: Universidad Nacional Autónoma de México/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias.
- FAO/OIT (2013). *Saludos y seguridad en el trabajo desde la perspectiva de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. CIF/OIT/Actrav.
- Guzmán, V. y Todaro, R. (2001). *El género en la economía*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.

- Karsten, L. y Meertens, D. (1992). La geografía de género: sobre visibilidad, identidad y relaciones de poder. *Documents d'anàlisi geogràfica*, 19(20), 181-193.
- Kay, C. (1997). Latin America's Exclusionary Rural Development in a Neo-Liberal World. Trabajo presentado en un seminario organizado por la Latin American Studies Asssociation, Guadalajara, México.
- Klein, E. (2012). Mercado de trabajo y pobreza rural: los desafíos pendientes. En: Soto Barquero, F. y Klein, E. (coords.). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, tomo II (pp. 345-353). Cepal/OIT/FAO.
- Lastarria-Cornhiel, S. (2008). *Feminización de la agricultura en América Latina y África. Tendencias y fuerzas impulsoras*. Santiago de Chile: Rimisp/Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural.
- Luparia, C. H. (2001). Trabajo rural en la Argentina. Trabajo presentado en el 5.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Mingo, E. y Bober, G. (2009). Inserciones laborales de trabajadoras agrícolas: nociones culturales y articulaciones domésticas en los casos del Valle de Uco (Mendoza) y Exaltación de la Cruz (Buenos Aires). *Margen*, 54(54), 1-26.
- Neiman, G. (2012). Caso de Argentina. En: Soto Barquero, F. y Klein, E. (coords.). *Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en América Latina*, tomo II (pp. 7-35). Cepal/OIT/FAO.
- Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, 10(20), 1-20.
- Sollova, M. y Baca, N. (1999). Enfoques teórico-metodológicos sobre el trabajo femenino. *Papeles de Población*, 5(20), 69-88.
- Todaro, R. y Yáñez, S. (eds.) (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Valdés, X. (2012). Conclusiones. En: FAO/Ceptal/OIT (eds.). *Empleo y condiciones de trabajo de mujeres temporeras agrícolas* (pp. 269-300). Santiago de Chile: FAO.
- Valdés, X. y Godoy, C. G. (2005). *Empleo y condiciones de trabajo en la producción de uva de exportación en el Valle de Copiapó*. Santiago de Chile: Cedom/Dirección del Trabajo.
- Vázquez Laba, V. (2009). Como hombres trabajando: participación laboral femenina con marcas de desigualdad de género en la agroindustria citrícola de la provincia de Tucumán, Argentina. *Revista Espaço de Diálogo e Desconexão*, 1(2), 1-12.