

**LA CONDICIÓN OBRERA FEMENINA.
LAS DISPUTAS DE SENTIDO POR
LAS CATEGORÍAS COMPROMISO Y
CONFLICTIVIDAD**

Elena Mingo Acuña

LA CONDICIÓN OBRERA FEMENINA. LAS DISPUTAS DE SENTIDO POR LAS CATEGORÍAS COMPROMISO Y CONFLICTIVIDAD

Elena Mingo Acuña¹

INTRODUCCIÓN

Este texto se propone analizar la condición obrera femenina en el trabajo agrario y agroindustrial. Las condiciones de trabajo en el sector agroindustrial se caracterizan por la eventualidad de los empleos, que produce una alta rotación de las trabajadoras por distintos puestos de trabajo en las producciones agroindustriales y también otros sectores, como el comercio o el trabajo doméstico. Con frecuencia, las formas de contratación se producen por fuera de las normativas regulatorias o con contratos que les permiten acceder a beneficios sociales y cobertura de salud limitados al período de contratación.

Sin embargo, las trabajadoras participan como fuerza de trabajo todos los años en el momento de alta demanda del ciclo productivo asociado mayormente a tareas de cosecha, poscosecha, acondicionamiento y empaque, aunque también son convocadas para algunas tareas culturales en los cultivos durante el invierno. La asignación de estos puestos se explica por el proceso de división sexual del trabajo que caracteriza al sector. Dentro de estas condiciones, las mujeres circulan como fuerza de trabajo temporaria, disponible y adaptable a los vaivenes de la demanda.

Siguiendo esta línea, este trabajo se centra en analizar la producción de sentidos que la demanda de mano de obra y las trabajadoras movilizan a través de categorías sobre las que se establecen distinciones entre este colectivo y la fuerza de trabajo masculina.

En muchos casos el uso de estas categorías por parte de las trabajadoras, y el sentido atribuido a estas, busca consolidar su pertenencia como obreras de la agroindustria, visibilizando aportes específicos que se vinculan con el autorreconocimiento de procesos de aprendizaje y de sus experiencias producto de una larga presencia como trabajadoras del sector (Mingo, 2014). Estas categorías que emergen en los discursos de las trabajadoras y demandantes de mano de obra se sostienen en el proceso de división sexual del trabajo y en la relación entre producción y reproducción.

¹ Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-Conicet). Universidad Nacional Arturo Jauretche, Argentina. elenamingo19@gmail.com

La base empírica se sustenta en la investigación sobre la fuerza de trabajo femenina en el sector agrario y agroindustrial. La reflexión que se propone se centra en analizar la división sexual del trabajo, entendiéndola como un proceso social que impacta mucho más allá de la división técnica del trabajo en base al género. La división sexual del trabajo suele ser más visible en análisis que se centran en la distribución diferencial de tareas dentro del proceso productivo, las diferencias salariales y la asignación casi exclusiva del trabajo doméstico no remunerado a las mujeres. Sin embargo, la división sexual del trabajo también construye imaginarios sobre las calificaciones laborales y sobre el desempeño de la fuerza de trabajo (Roldán, 2000).

Para este capítulo se toma como referencia empírica una serie de entrevistas tomadas a los diferentes agentes que conforman el mercado de trabajo agrícola y agroindustrial de la provincia de Mendoza (Argentina). Las entrevistadas y los entrevistados pertenecen a distintos grupos: trabajadoras y trabajadores; productores y productoras agrícolas; personal técnico, como ingenieras agrónomas e ingenieros agrónomas, enólogas y enólogos vinculados a algunas etapas del proceso de producción; encargadas y encargados de la administración de personal de empresas vinculadas tanto al sector primario vitícola y frutihortícola como a bodegas y empaques de frutas de diferentes tamaños y capitalización, así como algunas propietarias y algunos propietarios de bodegas y empaques. El trabajo de campo se realizó entre 2005 y 2016, hecho que permitió varias visitas a terreno que fueron guiadas por diferentes objetivos de investigación en relación a la inserción laboral de las mujeres, y que permitieron captar las diferentes percepciones de las entrevistadas y los entrevistados a lo largo de estos años.

La zona de estudio, ubicada en el oeste de la Argentina, al pie de la cordillera de los Andes, se inscribe en la provincia de Mendoza, emblemática por el desarrollo temprano de la industria vitivinícola como parte de la conformación del mercado interno argentino. En las últimas décadas del siglo pasado y la primera de este nuevo siglo la zona experimentó la mayor expansión provincial de nuevos varietales de viñedos destinados a la elaboración de vinos de alta gama. No obstante, sus valles han atravesado procesos de diversificación productiva al ritmo de las sucesivas crisis de la producción vitivinícola, desarrollando cultivos frutales y hortícolas que se articularon con la agroindustria. Las últimas décadas del siglo XX consolidaron en el Valle de Uco un modelo de producción agrícola fuertemente vinculado con el sector agroindustrial y con una clara orientación comercial que, si bien abastece el mercado interno, está altamente relacionada con la exportación. La mano de obra femenina ha estado presente a lo largo de toda la historia productiva provincial, aunque su participación ha sido invisibilizada en los grupos familiares de trabajadoras, trabajadores, asalariadas y asalariados.

Si bien el Valle de Uco es un territorio con amplia historia en la producción vitivinícola y frutihortícola, no ha sido ajeno al proceso de reestructuración de determinados sectores de la agricultura y agroindustria en América Latina, en los que se observó un aumento en la magnitud de fuerza de

trabajo femenina, específicamente ocupando puestos asociados a esos cambios productivos. Esto se observó en la denominada *feminización de la mano de obra agrícola* (Lara, 1998), sostenida en una división sexual del trabajo basada en la asignación de habilidades naturalizadas hacia las mujeres y en la suposición de que su doble presencia en el trabajo asalariado, doméstico y de cuidados las convertía en la fuerza de trabajo flexible para adaptarse a largas jornadas de trabajo por cortos períodos de tiempo. Se observó también que la presencia de las mujeres en estos sectores no constituía una novedad para todos los territorios, sino que, para algunos de ellos, los cambios en el proceso de organización de la producción y de la fuerza de trabajo había dado visibilidad a las mujeres como trabajadoras independientes (Deere, 2006). En un sentido similar, Sara Lara (1998: 112) definía a las asalariadas como un “sujeto rural en movimiento”, discutiendo así con los enfoques que construyen a las mujeres y a su participación laboral “como resultado de una condición imposible de superar”. De este modo, propone pensar las relaciones de clase y género que se ponen en tensión en el espacio que conforman los mercados de trabajo agrícolas (Lara, 1991).

Por ello, los estudios sobre el trabajo agroindustrial pretenden interpretar las condiciones de precariedad y vulnerabilidad que enfrenta la fuerza de trabajo agrícola en su conjunto y las mujeres en particular, con mayor complejidad. “Hay casos de trabajadoras que parecen inscribirse en un proceso que da cuenta de algunas señales de incipientes transformaciones culturales y de ciertos tímidos avances en la ciudadanía laboral” (Valdés Subercaseux, 2015: 52).

Recuperar la idea de Sara Lara de las trabajadoras como sujeto rural en movimiento permite ampliar los análisis que limitan sus observaciones a las implicancias de las variables estructurales del mercado de trabajo agroindustrial en la fuerza de trabajo del sector. De este modo, las condiciones de contratación y trabajo en relación al género y la distribución del trabajo reproductivo y de cuidados va dando cuenta no solo de trayectorias laborales específicas, sino de la forma en que se expresan las tensiones y “negociaciones” entre el mundo productivo y reproductivo en tanto *relaciones sociales*. La noción de relaciones sociales aporta dinámicas que sitúan las diferencias entre los grupos que conforman los mercados de trabajo en “una contradicción viva en permanente modificación” (Kergoat, 1997).

Los estudios feministas del trabajo señalaron la relación ambigua y conflictiva que se produce entre las relaciones de trabajo y los procesos de modernización en vínculo con los elementos culturales que les dan sentido y legitimidad. Entre esos elementos se ubican las relaciones de género en el proceso de trabajo, pero también su influencia en los procesos de jerarquización de saberes, segmentación de los mercados de trabajo y las diferencias salariales. Las relaciones de género articulan también las relaciones entre trabajo y familia, y, a la vez, entre producción y reproducción (Arango Gaviria, 2002).

Entre las relaciones sociales, el sistema de género es un sistema de prestigio. Hablar de *prestigio* en el estudio de las relaciones laborales y la producción implica dar cuenta de una asignación de es-

pacios y roles que no se explican por los procesos de producción, sino por las relaciones culturales que los organizan (Lamas, 1986). En el trabajo productivo, la concentración de mujeres se produce en sectores y tareas “feminizadas”. Si bien esta es la expresión más evidente de la división sexual del trabajo, también se observan otros procesos de segregación menos visibles. La división sexual del trabajo es un hecho asociado a las jerarquías de género (Ginés, 2009), y las relaciones sociales de género son, a la vez, constitutivas de la división técnica del trabajo. No obstante, 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).

Así, muchas de las desigualdades encontradas en el mundo del trabajo, sobre todo aquellas vinculadas con las relaciones de género, se explican más por el sistema de clasificaciones sobre las mujeres trabajadoras y los varones trabajadores que por sus procesos de aprendizaje, capacitación y trayectorias. En tal sentido, se observa cómo las categorías de clasificación hacia el trabajo femenino exponen la relación ambigua pero evidente entre trabajo y cultura (Roldán, 2000; Arango, 2002). La inserción laboral de las mujeres requiere complementar una teoría de los mercados de trabajo, una teoría correlativa a los procesos de trabajo y una teoría del sujeto sexuado (Hirata, 1997).

GÉNERO Y TRAYECTORIAS LABORALES

La multiplicidad de entrecruzamientos que delinear las trayectorias laborales de las mujeres, como el trabajo doméstico no remunerado, las tareas de cuidados, el trabajo reproductivo y el sistema de género que lo sustenta, no se expresan en forma armónica, sino, más bien, como una permanente tensión entre la esfera pública y privada, entre el trabajo asalariado y el trabajo doméstico no remunerado. A la vez, las respuestas directas o indirectas que se ensayan desde las políticas públicas exponen estas complejidades al volcar en los territorios intervenciones muchas veces descoordinadas. En muchos casos, la pretensión de universalidad de las políticas públicas dejan de lado las complejidades de los territorios rurales y de las formas de asalarización disponibles en el sector agroindustrial (Albertí y Mingo, 2019).

Esta tensión se expresa en todos los niveles de la vida social, incluso configurando las condiciones de contratación y de trabajo de las mujeres. En esta línea, la consolidación de la doble presencia “significa, al mismo tiempo, un lastre y una oportunidad para repensar las políticas de bienestar” (Carrasquer, 2013: 3). Justamente, hacer visible esta doble presencia da cuenta del peso del trabajo femenino en el sostenimiento de la vida, tarea que no es asumida ni por el mercado ni por las políticas públicas. De este modo, los aportes de la teoría feminista al análisis del concepto de *trabajo* permiten ampliarlo hacia el espacio reproductivo. En estos debates, el trabajo reproductivo se incluye en la esfera económica, y se visibilizan sus aportes a la vida social (Gherardi et al., 2013). Estas perspectivas profundizan el análisis de las contradicciones que existen entre los procesos de reproducción y los procesos de acumulación de capital, incluyendo las desigualdades expresadas en el

espacio laboral a partir del análisis de la división sexual del trabajo (Picchio, 1994).

El análisis de la participación laboral femenina muestra la permanencia de supuestos que ponen el trabajo asalariado de las mujeres en una posición subsidiaria respecto del trabajo asalariado masculino. A pesar de los cambios en la conformación de las familias, hay una continuidad con los supuestos subordinados que siguen impactando en las trayectorias y en su remuneración. En algún sentido, la proletarización de las mujeres ha profundizado su explotación directa por parte del capital, agravada en comparación a los varones por “su definición cultural como mujeres” (Stolcke, 1986: 77).

Interesa aquí desarrollar las cuestiones relacionadas al desempeño laboral analizando algunas formas de resistencia expresadas en categorías con las que las mujeres rompen con el imaginario de que su asalarización es circunstancial y por necesidad. Al contrario, la intención es otorgar sentidos a su participación laboral a partir de sus propias experiencias.

MUJERES, FUERZA DE TRABAJO Y CONDICIÓN OBRERA

La fuerza de trabajo agroindustrial vinculada a cultivos intensivos en mano de obra se caracteriza por la temporalidad de sus ocupaciones y por la rotación por diferentes cultivos. De manera que involucra también procesos migratorios. Estos rasgos se asocian con condiciones de empleo no registradas, bajos salarios y déficits en las condiciones de salud y seguridad que varían según el territorio, y que se vinculan con los procesos históricos y productivos que les son propios. Si bien esta caracterización da cuenta de las condiciones que afectan tanto a trabajadores como a trabajadoras, su análisis desde la perspectiva de género ilumina el impacto diferencial que implican según se trate de fuerza de trabajo femenina o masculina. Al analizar la forma en que se expresan estos impactos diferenciales, se hace necesario trabajar con los discursos de las agentes, los agentes, las trabajadoras, los trabajadores, las mujeres y los varones demandantes de mano de obra que participan de los mercados de trabajo en cada territorio. Estos discursos son fundamentales por el rol que tienen tanto en la construcción de las relaciones sociales como en la asignación de sentidos (Barbieri, 2008).

En la agricultura y la agroindustria las trayectorias laborales de varones y mujeres son diferentes, ocupan puestos de trabajo con distintas características. Entre ellas se destacan las estructurales, como las diferencias en la extensión del ciclo laboral: las mujeres son mayoría en los puestos de trabajo temporario, y es escasa la presencia de mujeres en puestos de trabajo permanente. También se observa que, salvo algunas excepciones, las mujeres no alcanzan puestos considerados de jerarquía, pero sí, en muchos casos, puestos de control de algunas etapas del proceso productivo, sobre todo aquellas que involucran aspectos relacionados con la calidad de la producción.

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 de género. En este marco, los empleadores elaboran diferencias en el trato, la tolerancia y las expectativas que tienen sobre los trabajadores y las trabajadoras, organizando territorios femeninos y masculinos en el mercado de trabajo (Faur y Zamberlin, 2008; Todaro et al., 2002).

Así es como los empleadores y las empleadoras fueron apareciendo como actores clave para reconstruir la condición sobre la que las mujeres se convierten en fuerza de trabajo. Sus discursos hacen hincapié en una disposición más comprometida hacia el proceso de trabajo en relación a los varones. A la vez, se las asocia con una actitud más conflictiva que se manifiesta en momentos de discusión o reacomodamientos de las condiciones laborales. Los empleadores y las empleadoras le atribuyen otro sentido a la conflictividad, asociado a las formas en las que las trabajadoras establecen vínculos entre ellas. Esto último repone parte de lo que Oxman Vega (1988) definió como “conocimiento subyugado” para pensar la invisibilización de los procesos de aprendizaje y profesionalización de las mujeres. De este modo, la conflictividad en las relaciones entre pares intenta infantilizar a las mujeres en su rol como obreras, en el sentido de soslayar las disputas de poder y reconocimiento que se dan en el proceso de asignación de tareas y en la jerarquización de los puestos de trabajo.

Cuando la conflictividad alude a los reclamos por condiciones de contratación o condiciones de trabajo, las empleadoras y los empleadores asumen una presencia temporal de las mujeres en el mercado de trabajo, como trabajadoras de paso que, por lo tanto, no llegan a establecerse ni a “aprender los códigos” que median en las relaciones de intercambio entre las obreras y sus empleadoras o empleadores.

Estas categorías de comportamiento se elaboran al asumir que la presencia femenina en estos mercados laborales está en permanente tensión con las responsabilidades reproductivas asignadas, y que estas son la principal actividad de las mujeres. Esto último se asocia con atributos tanto negativos como positivos que se asignan a la fuerza de trabajo femenina.

De esta forma se activan las categorías de compromiso y conflictividad, desde el punto de vista del capital, expresado por las empleadoras y empleadores. Desde estas categorías nos proponemos comprender la construcción discursiva sobre la disposición de la fuerza de trabajo femenina. Este enfoque permite analizar el rol de las mujeres en la dinámica de las relaciones de género; la forma en que comprenden estas dinámicas y también, eventualmente, la agencia en la construcción de estrategias de cambio.

La propuesta de indagar sobre estas categorías encontradas en el campo supone describir los procesos de segregación sexual en el mercado de trabajo y pensar cómo y por qué se producen, con qué herramientas, y cómo las trabajadoras accionan estas mismas categorías atribuyéndoles sentidos diferentes.

LOS SIGNIFICADOS ASIGNADOS: LAS CATEGORÍAS DE COMPROMISO Y CONFLICTIVIDAD

La categoría de compromiso emerge, en principio, en el discurso de la demanda de mano de obra. Se activa como una categoría comparativa en relación con los trabajadores varones y, a la vez, se utiliza para diferenciar a varones y mujeres en términos de su desempeño laboral. Por otra parte, al profundizar en sus significados, el compromiso funciona como una categoría que explica y ordena las etapas del proceso productivo, introduciendo algunos parámetros vinculados a los requerimientos del mercado hacia la producción. De este modo, los demandantes de mano de obra clasifican los distintos tipos de tareas que componen el proceso productivo según las habilidades y saberes requeridos para cada una de ellas, advirtiendo sus distintos grados de importancia para alcanzar los parámetros productivos exigidos. Desde la demanda de mano de obra, el compromiso permite explicar la asignación diferencial de tareas a partir de atribuir determinadas cualidades a la fuerza de trabajo femenina. Es decir que en la categoría de compromiso se expresa la división sexual del trabajo.

El compromiso conforma un atributo positivo con el que se califica a la fuerza de trabajo femenina, velando su vínculo con las experiencias laborales y asociándolo a cualidades asignadas a las mujeres. En lugar de esto, los demandantes de mano de obra suponen una disposición hacia el compromiso y la responsabilidad que deviene de lo que se entiende en el territorio como una condición femenina. Como se verá a continuación, si bien las mujeres comparten la categoría que las define como “trabajadoras comprometidas”, le atribuyen causalidades distintas a las de los demandantes de mano de obra.

LAS TRABAJADORAS Y EL COMPROMISO

En el discurso de las trabajadoras también se activa la categoría de compromiso, pero se le adjudican sentidos diferentes. Si bien, al igual que en el caso de los demandantes de mano de obra, se activa como una categoría que las diferencia de los varones a partir de su desempeño laboral, las trabajadoras aluden a su “mayor compromiso” describiendo una forma diferente de participación en el proceso de trabajo. De esta forma, ponen en valor su conocimiento sobre las etapas y demandas tanto del proceso productivo asociado a los ciclos biológicos como del vinculado a los requerimientos de mercado. De hecho, los discursos hacen énfasis en el manejo de la totalidad del proceso productivo, incluso en aquellas etapas que exceden las tareas que realizan, pero que son “necesarias para saber cómo y, sobre todo, por qué, tiene que hacerse el trabajo”. Por ejemplo, estar atentas al tamaño de las frutas en los empaques o a la prolijidad con la que se pega una etiqueta en una botella de vino tiene que ver con comprender y comprometerse con el proceso de trabajo en su totalidad, poniendo en juego las experiencias y el conocimiento adquirido como trabajadoras del sector.

En sus descripciones sobre el proceso productivo, las trabajadoras ponen en juego el reconocimiento de sus saberes y trayectorias laborales. Este aspecto las diferencia de la perspectiva de la demanda de mano de obra expresada por los empleadores, que caracteriza el compromiso de las mujeres basándose en la naturalización de sus habilidades.

En este sentido, en el discurso de las obreras el compromiso aparece como una preocupación por la calidad de la producción, un saber “hacer bien el trabajo”, pero que se resignifica entre las obreras al poner en juego el autorreconocimiento de sus saberes y sus trayectorias. Asimismo, al profundizar sobre esta caracterización las trabajadoras agregan la “responsabilidad”. Esto significa que “hacer el trabajo bien y a conciencia” implica conocer y poner en juego las pautas de producción y tratamiento de las mercancías exigidas por los distintos mercados destinatarios. Conocer estas regulaciones y normativas de calidad excede las tareas y funciones concretas asignadas a las trabajadoras, pero funciona otorgándole sentido al proceso productivo general y al destino de la producción. Al activar estos sentidos las trabajadoras llegan a reconocerse como “mejores que los hombres para trabajar”. Asumen que entienden mejor el proceso productivo y les resulta importante desarrollar sus tareas de modo tal que los objetivos buscados sean alcanzados. Al mismo tiempo, algunas trabajadoras también cuestionan las restricciones en el acceso a puestos de trabajo masculinizados. Consideran que pueden ser iguales o mejores que los varones para manejar maquinaria, podar en altura, aplicar agroquímicos o trabajar con otro tipo de herramientas.

LA CATEGORÍA DE CONFLICTIVIDAD

La categoría de conflicto emerge en los discursos de los demandantes de mano de obra con más frecuencia que en los de las trabajadoras. A partir del análisis de las entrevistas, se pueden identificar situaciones diferentes que aluden a la conflictividad de las trabajadoras. Cada una de ellas evidencia un aspecto de la producción de la división sexual del trabajo, y de las tensiones entre los procesos de producción y las relaciones culturales sobre las que se organizan.

Por un lado, aparece explicando la relación entre las trabajadoras, aludiendo en los testimonios a que las mujeres son “celosas”, “peleadoras” y “competitivas”. Así describe un administrador del personal de empaques la actitud de las trabajadoras cuando logran un ascenso en el escalafón laboral que implica supervisar el trabajo de otras mujeres:

Ahí hay gente que es seleccionadora que para llegar a pasar a punteras tienen que trabajar tres o cuatro años. Las que tengo yo son malas, ellas tienen su lugar y las llegás a cambiar de ahí y es un escándalo... Son malas. Es como un título que tienen y se lo hacen valer a las seleccionadoras.

Nuevamente, aquí el discurso invisibiliza las experiencias de las trabajadoras, al igual que con los saberes vinculados al proceso de trabajo. El sistema de representaciones con el que se interpretan estos comportamientos alude a prejuicios contruidos desde los estereotipos de género. Interesa resaltar la ausencia de referencias a la relación entre capital y trabajo, entre trabajadoras y emplea-

doras y empleadores. Estas construcciones discursivas no tienen en cuenta, por ejemplo, la posibilidad de que las resistencias de las trabajadoras a cambiar de puesto de trabajo se vinculen con defender los ascensos logrados en términos de jerarquías y salarios, o que esos cambios de puestos de trabajo impliquen una mejora en las condiciones generales en las que se desarrollan las tareas. Al contrario, las reacciones o resistencias se interpretan como una disputa dentro del mismo grupo de trabajadoras, y no entre las trabajadoras y sus empleadoras y empleadores.

Otro aspecto de la conflictividad son las responsabilidades por el cuidado familiar. En ese caso, los empleadores consideran, por ejemplo, que las trabajadoras llevan “los problemas de la casa al trabajo”. Desde la perspectiva de los contratantes de mano de obra, el cuidado familiar es un problema para la administración y control de la fuerza de trabajo femenina, que es tratado con ambigüedad. Por un lado, se contempla el ausentismo de las mujeres por tareas de cuidados. Por otra parte, esas contemplaciones se reducen solo a un par de días de ausencia; pasados estos tiempos acotados, corre peligro el puesto de trabajo de las mujeres. Además, las condiciones de contratación y los sistemas de pago, que son generalmente por día, por hora trabajada o a destajo, habilitan que se descuente a las trabajadoras el tiempo no trabajado, por lo que la tolerancia empresarial respecto de las tareas de cuidado familiar es muy limitada, y esto impacta en la conservación del puesto de trabajo y en el cobro del salario. Las responsabilidades de cuidado expresadas como conflictos exponen el entramado de relaciones en tensión que implica el trabajo asalariado femenino. Estas tensiones se hacen más visibles e impactan de forma directa en las trabajadoras en estos contextos de alta precariedad en las relaciones laborales.

El tercer aspecto asociado a la categoría de conflictividad son los reclamos de las trabajadoras por cuestiones vinculadas a las condiciones de trabajo, por un lado, y a la liquidación de sus jornales, por el otro. Según los contratantes, en comparación con los varones, las mujeres realizan este tipo de reclamos con mayor frecuencia y énfasis. En ambos casos, los contratantes —mujeres y varones— explican esta mayor conflictividad por una supuesta falta de conocimiento o “costumbre” y “manejo” sobre el funcionamiento de las relaciones laborales en la agroindustria. Este desconocimiento se interpreta como consecuencia de que las mujeres “trabajan solo por las temporadas” y no tienen “la responsabilidad de tener que cuidar el trabajo”. Estas afirmaciones son, al menos, contradictorias con las condiciones del empleo en el sector. En primer lugar, porque la temporalidad es compartida tanto por varones como por mujeres. Si bien es cierto que las mujeres son minoría en los puestos permanentes, también lo es que la mayor parte de la fuerza de trabajo agroindustrial es temporaria. En segundo lugar, y en relación a los reclamos por las condiciones de trabajo, los contratantes y los contratados aseguran que las mujeres discuten mucho más que los varones por el cumplimiento de los momentos de descanso y por el mantenimiento de las condiciones generales de limpieza y acondicionamiento de los lugares de trabajo. Los discursos de las mujeres y varones contratados describen las tareas feminizadas como “reiterativas” y “arduas”; como tareas que requieren

de “ocho horas paradas en el mismo lugar mirando pasar frutas” y en las que “tienen que prestar mucha atención a la selección porque es la tarea más crítica en un empaque”. En el caso de la producción primaria, las descripciones de las tareas feminizadas también suponen la necesidad de ser realizadas a un ritmo lento y con precisión para “evitar romper las plantas”, en el caso de tareas de cosecha. También son descritas como tareas que requieren permanecer en posiciones incómodas o utilizando materiales humedecidos en pleno invierno, por ejemplo, para realizar la tarea de atada de viñas.

Capítulo aparte sobre condiciones de trabajo en extrema incomodidad son los empaques de cereza en fresco. Allí se trabaja dentro de una cámara frigorífica cuya temperatura al inicio de la jornada laboral oscila entre los -5 y los 0 grados; en tanto, la temperatura máxima dentro de cámara hacia el final de la jornada puede alcanzar los 9 grados. En pleno verano, con temperaturas exteriores que superan los 30 grados, las mujeres que seleccionan cereza en los empaques se exponen a temperaturas de frío extremo. Además, durante la realización de la selección y empaque de esta fruta se prohíbe conversar o distraerse: “La cuestión es que es riesgoso trabajar la cereza porque no cualquier persona tolera el frío de la cámara, porque no es que sea frío, es frío seco y te penetra”. En cuanto a los galpones de empaque, donde se trabaja con el resto de la fruta, los mismos empleadores reconocen que se somete a las trabajadoras y los trabajadores a altas temperaturas: “Vas a transpirar bastantito en un galpón”.

El contrapunto entre las descripciones que las mujeres y los varones demandantes de mano de obra hacen de las tareas feminizadas y la interpretación sobre el “desconocimiento de cómo se manejan las cosas por la falta de experiencia” es llamativo, pero, a la vez, consistente con el sentido atribuido en general a la participación femenina en el sector. Se describen condiciones de trabajo que resaltan la incomodidad, las tareas reiterativas, condiciones extremas de calor o frío, etcétera, pero los reclamos por los momentos de descanso y las liquidaciones de jornales no parecieran tener, desde la demanda de fuerza de trabajo, relación con esas condiciones. En el caso de los trabajadores varones, y siempre según la demanda de mano de obra, este tipo de conflictos se resuelven de formas más dialogadas:

Los varones vienen más tranquilos a pedirte que revises una planilla de liquidación quincenal y te esperan, por ahí esperan hasta la próxima quincena a ver si tienen alguna devolución. Con las mujeres es distinto, ellas no te esperan nada y quieren que se lo resuelvas ya mismo.

Si bien la categoría de conflictividad se activa más desde las demandantes y los demandantes de mano de obra, los discursos de las mujeres reconocen cambios en la visibilidad de algunos reclamos que las trabajadoras consideran derechos. No se reconocen como “conflictivas”, sí como “más peleadoras”: “Tenemos algunos derechos y no hay agachar la cabeza”, aseguran. En sus discursos aparece la necesidad de expresar tanto conflictos como incumplimientos: “Se acabaron las tontitas”, expresó una trabajadora de larga trayectoria. En sentido contrario, de las interpretaciones de las

contratantes y los contratantes de mano de obra, las trabajadoras observan avances en el planteo de conflictos o incumplimientos, reconocen haber “aprendido a manejarse”. Estos aprendizajes, por un lado, se vinculan con las condiciones de contratación y los sistemas de pago. Dentro de las posibilidades restringidas que ofrecen las diferentes formas de contratación, las mujeres van seleccionando las que les resultan más convenientes para articular sus responsabilidades domésticas y de cuidados. Por otro lado, en los espacios de trabajo pugnan por el cumplimiento “de lo que les corresponde” en cuanto a los cambios de escalafón, que se van logrando en función de la antigüedad, según las temporadas realizadas en las empresas. Además de esto, manifiestan que se toleran menos “las faltas de respeto” en las relaciones entre varones y mujeres, tanto entre pares como con el personal jerárquico. En estos aspectos los testimonios de las trabajadoras desdibujan los imaginarios con que las describen las demandantes y los demandantes de mano de obra. Sus reclamos, el hecho de “haberse vuelto más peleadoras”, son explicados a partir del conocimiento detallado tanto de las regulaciones sobre las contrataciones en el sector como de los márgenes de negociación que se abren en la disputa “cara a cara” con las empleadoras y los empleadores. Las trabajadoras le dan sentido a sus reclamos a partir del conocimiento de las reglas del campo.



El trabajo asalariado en el sector se presenta en las trayectorias de las mujeres como tensión y a la vez como oportunidad de transgresión (Caro, 2017). La tensión se observa en las condiciones de contratación y las precariedades; en el confinamiento de las mujeres a tareas que naturalizan e invisibilizan sus saberes y trayectorias; y también en su responsabilidad por la reproducción y el cuidado. Sin embargo, como señala Sara Lara (1991), las trabajadoras son un sujeto en movimiento, no solo por el aumento de su presencia en la fuerza de trabajo agroindustrial, sino porque sus trayectorias laborales y las disputas por los significados de su participación laboral avanzan al poner en cuestión la misma estructura de la división sexual del trabajo.

Las diferencias que aparecen en la construcción de las representaciones sobre el compromiso y, sobre todo, la conflictividad muestran disputas de sentido entre las trabajadoras y las demandantes y los demandantes de mano de obra. Mientras que las demandantes y los demandantes adjudican el compromiso a una condición natural de la femineidad, las trabajadoras lo significan en sus experiencias laborales y en su conocimiento sobre el proceso productivo. Mientras el conflicto para aquellas y aquellos es producto del desconocimiento de los arreglos y códigos tácitos sobre los que se organizan las relaciones en el campo del trabajo agroindustrial, para ellas se trata de lo contrario. El conflicto o la pelea emerge a partir de conocer con mayor profundidad las reglas explícitas e implícitas que regulan y organizan ese campo, y de usarlas en favor tanto de sus inserciones laborales como de su reconocimiento como trabajadoras del sector. La disputa que se observa entre las trabajadoras y las demandantes y los demandantes de mano de obra es por las condiciones de producción de las representaciones (Bourdieu, 2011). Las disputas son por la disposición y saberes de las mujeres, y por las expectativas en relación a ello, y, a la vez, por la valorización y desvalorización de los conflictos que ellas encaran.

- ALBERTÍ, Alfonsina, y MINGO, Elena (2019). Tensiones y ambigüedades de las políticas sociales en el mundo del trabajo agrícola. La Asignación Universal por Hijo en Tucumán y Misiones, Argentina. *Cuadernos de Antropología Social*, (49).
- ARANGO GAVIRIA, Gabriela (2002). Identidad, género y trabajo en los estudios latinoamericanos. *Cuadernos de América Latina*, (39).
- BOURDIEU, Pierre (2011). *Las estrategias de reproducción social*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- CARO, Pamela (2017). Desigualdad y transgresión en mujeres rurales chilenas. Lecturas desde la interseccionalidad, género y feminismo. *Psicoperspectivas*, 16(2).
- CARRASCO, Cristina (2003). La sostenibilidad de la vida humana. ¿Un asunto de mujeres? En León, Magdalena (comp.). *Mujeres y trabajo cambios impostergables* (11- 49). Puerto Alegre: Remte.
- CARRASQUER OTO, Pilar (2013). El redescubrimiento de cuidados. Algunas reflexiones desde la sociología. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 91-113.
- DEERE, Carmen Diana (2006). *¿La feminización de la agricultura? Asalariadas, campesinas y reestructuración económica en la América Latina rural*. Ponencia magistral al VII Congreso de Alasru.
- FAUR, Eleonor, y ZAMBERLIN, Nina (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo en el Área Metropolitana del Gran Buenos Aires. En Novick, Marta. *El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina, 2003-2007*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo.
- GHERARDI, Natalia, PAUTASSI, Laura, y ZIBECCHI, Carla. (2013). El cuidado en la agenda pública. En Pautassi, Laura., y Zibecchi, Carla. (coords.). *Las fronteras del cuidado. Agenda, derechos e infraestructura* (9-24). Buenos Aires: ELA/Biblos.
- KERGOAT, Danièle (1997). Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización. En *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación trabajo y sociedad, Centro de Estudios de la Mujer, Piette del Conicet.
- LAMAS, Marta (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, 8(30).
- LARA FLORES, Sara María (1991). Las obreras agrícolas. Un sujeto social en movimiento. *Nueva Antropología*, 11(39).

- LARA FLORES, Sara María (1998). El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos. En *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablos Editor.
- MINGO ACUÑA, Elena (octubre-diciembre 2014). Desde la voz de las Mujeres. Invisibilización, aprendizaje y oficio de las obreras agroindustriales. *Athenea Digital. Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 14(4), 319-328.
- OXMAN VEGA, Verónica (1988). El conocimiento subyugado de las mujeres. Repuesto de <https://www.researchgate.net>.
- STOLCKE, Verena (1981). Women's Labours: The Naturalisation of Social Inequality and Women's Subordination. En Young, Kate, Wolkowitz, Carol y McCullagh, Roslyn (eds.). *Of Marriage and the Market*. London: CSE Books.
- STOLKE, Verena (1986) Ser mujer y ser obrera. *Cuadernos de la Marcha* (tercera época), 2(9).
- TODARO, Rosalba, GODOY, Lorena, y ABRAMO, Lais (2002). Desempeño laboral de hombres y mujeres. Opinan los empresarios. *Cuadernos Pagu*, 17-18: 197-236.
- VALDÉS SUBERCASEAUX, Ximena. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología social*, (41).