

Estrategias laborales de las mujeres asalariadas en el sector primario. El caso de las trabajadoras del Valle de Uco Provincia de Mendoza. Argentina.

Elena Mingo (Becaria FONCyT, CEIL_PIETTE/CONICET)

Abstract

In the context of political deregulation, inspired in neo-liberal ideology, performed by Argentinean state, links with consume markets has become critical for the organization of labor process in agrarian sector and to configure production spaces, mostly in products for export.

Emergence of new models of production, with more flexibility and design to achieve quality and differentiated products, can be feature as the main aspect of “new agriculture”. So, primary production must satisfy requirements of industrial and consume sectors. This introduce modifications on forms of organization of labor process and in labor relationships in primary sector.

Different studies expose that in the context of this changes can be observed an increment of female workers in rural areas relate to reestruturation of some tasks as an effect of new patterns of production. As an example, can be mention tasks of classification and quality control, usually realized by womens. Prevalence of seasonal work in primary sector, requires from women the know-how of different tasks in varied productions to get complete an annual cycle of job that allow hers to cover the incomes necessarily to support hers households.

In what refers to remuneration forms, no differences where found between male and female workers; all tasks are paid by the piece. Difference resides in the kind of jobs assigned to women. This tasks demand more precision y care and this fact implies less yield and a influence a minor remuneration.

Introducción

La agricultura de los últimos años presenta importantes modificaciones, tanto en el proceso de producción como en el proceso de trabajo, orientadas a responder a los nuevos requerimientos provenientes tanto de la industria procesadora como de los mercados de consumo.

La modificación de los patrones productivos tiene como rasgo sobresaliente el pasaje de una producción orientada al mercado masivo de consumo (donde los objetivos pasaban por el aumento de los rendimientos) a un nuevo modelo productivo que se centra en la búsqueda de productos de calidad (Neiman; 2005) También es importante tener en cuenta que estos procesos no marcan una división tajante entre antes y ahora sino, como señalan Neiman y Quaranta (2000), ambos modelos conviven en el interior de algunas regiones e incluso producciones donde pueden encontrarse “nuevas” y “viejas” formas de manejo productivo y de organización del proceso de trabajo.

Esto resulta más notorio cuando la mirada se pone sobre las formas de reclutamiento, organización y remuneración de la mano de obra asalariada en el sector, caracterizada por la incorporación de nuevas formas de producción consecuencia de la orientación hacia productos de calidad. Esto genera cambios importantes en la organización del proceso de trabajo y en los requerimientos de un perfil de trabajador en determinadas tareas y producciones.

Nos interesa en este trabajo dar cuenta de como estas modificaciones del proceso productivo y de la organización del trabajo impactan en el trabajo de las mujeres asalariadas en el sector primario.

Es importante destacar que la reestructuración de la agricultura y los cambios que conlleva en la modificación de los procesos de trabajo en el sector primario aún no ha generado una demanda específica de trabajadoras en la región de estudio. Tampoco en tareas completamente nuevas que abran un mercado de trabajo específicamente femenino en el sector, tal como ha sucedido en algunas regiones latinoamericanas. A primera vista tanto varones como mujeres hacen las mismas tareas en el campo; pero una mirada de género muestra los matices y las diferencias que las representaciones sociales ponen en juego a la hora de reorganizar el proceso de trabajo en función de los nuevos requerimientos.

El hincapié en el cuidado, selección y calidad en estas “nuevas” formas de producción resignifica el trabajo de las mujeres y vuelve “visibles” representaciones de género naturalizadas acerca de las aptitudes “femeninas” para determinados tipos de tareas dentro de diversas producciones donde se juegan estas representaciones.

Esta ponencia presenta algunos resultados preliminares del trabajo de campo realizado en la zona del Valle de Uco en la Provincia de Mendoza. Tiene por objetivo delinear las características principales de la inserción laboral de las mujeres en los mercados de trabajo agrícolas en esta zona, atendiendo a los factores que influyen en la organización de estos espacios de trabajo agrario, teniendo en cuenta las particularidades de la inserción laboral de las trabajadoras y el rol que juegan estas estrategias laborales en una estrategia más amplia conformada por los hogares a los que ellas pertenecen.

Las preguntas que nos realizamos intentan dar cuenta de las características de las tareas en las que las mujeres se desempeñan, los espacios laborales donde su inserción es facilitada, las formas de contratación principales y las representaciones sociales de género que construyen el perfil laboral de estas trabajadoras y como dichas representaciones se ajustan a los nuevos requerimientos hacia el trabajo agrario que impone el marco de reestructuración que atraviesa el sector.

Tanto el objetivo como las preguntas planteadas, requirieron de un diseño metodológico cualitativo donde se utilizó fundamentalmente la entrevista como instrumento de recolección de datos, el estilo abierto de esta técnica permitió obtener información importante para este trabajo, en especial en aquellos aspectos difíciles de observar. Las entrevistas se realizaron tanto a trabajadores varones y mujeres como a empleadores, intermediarios y productores buscando una mirada integral acerca de los interrogantes que plantea este trabajo.

El Valle de Uco conforma un oasis que se ubica en la cuenca del río Tunuyán superior en el centro oeste de la provincia de Mendoza, su población total es de 98.684 habitantes¹. Especializada en una agricultura intensiva y comercial basada en el riego artificial y fuertemente articulada con la industria.

El siguiente cuadro muestra la distribución por hectáreas de los principales productos cultivados en la región de estudio que concentran la mayor de demanda de mano de obra.

Superficie Cultivada de Frutales, Hortalizas y Vid. Total Provincial y Valle de Uco

Región	Cultivo (Ha)												
	Total	Hortalizas					Frutales				Vid		
		Ajo	Cebolla	Otras	Total	%	Pepita	Carozo	Otros	Total	%	Total	%
Total provincial	237104	8667	3246	21994	33907	14%	14069	38184	17055	69308	29%	133890	56%
Valle de Uco	39020	3337	647	6390	10374	27%	8086	4958	1394	14438	37%	14209	36%

Elaboración propia en base al Censo Nacional Agropecuario (INDEC, 2002)

La fuerte articulación del sector agrario con la industria sumada a la reconversión vitivinícola hacia modelos de calidad imperante en los últimos años, hacen de esta zona de estudio una región interesante para observar los lineamientos que la reconversión agrícola impone a la organización de los procesos de trabajo.

Concepto de flexibilización del trabajo en la agricultura

El contexto de mayor competitividad, desregulación económica y reconversión productiva en que se desenvuelve el sector, demanda de las empresas mayor versatilidad y capacidad de adaptación generando el marco para la transformación hacia una organización flexible del trabajo. Esta nueva organización del trabajo no es explicada por los ciclos estaciones que caracterizan a la agricultura ni tampoco por las formas “históricamente flexibles” de contratación y temporalidad del empleo en el sector (Neiman y Quaranta, 2000; Lara, 1995) Esta organización flexible del trabajo se refiere más bien a la exigencia de mayores conocimientos por parte de los trabajadores. Estos conocimientos incluyen competencias técnicas, orientadas al manejo de nuevas maquinarias e insumos agrícolas, como también competencias “genéricas”, que se concretan en un perfil de trabajador con saberes que exceden sus tareas puntuales y exigen mayor autonomía para la toma de decisiones y resolución de problemas durante el desarrollo de la tarea (Neiman y Quaranta, 2000). Lo significativo de este hecho es que los requerimientos de competencias exceden a los trabajadores técnicos ya que, actualmente, la organización del proceso de trabajo demanda también conocimientos y

¹ Censo Nacional de Población y Vivienda (INDEC, 2001)

competencias generales a los trabajadores que realizan tareas temporarias de baja calificación. Este tipo de requerimientos de competencias prevén mano de obra que pueda resolver, con iniciativa propia, problemas que surgen en el proceso de trabajo y que pueda evaluar y decidir como llevar adelante diversas tareas.

La organización flexible del trabajo en el sector define al menos dos perfiles de trabajadores. El primero de ellos marcado por conocimientos técnicos y orientado al manejo de maquinarias e insumos, destinado a puestos de trabajo que requieren mayores calificaciones. El segundo define a un trabajador “polivalente” con baja calificación pero con importantes conocimientos acerca de una amplia gama de tareas adquiridos a lo largo de su trayectoria como trabajadores temporarios (Neiman y Quaranta, 2000; Lara, 1995; Aparicio y Benencia, 1999).

Estos nuevos trabajadores “polivalentes” transforman la imagen del trabajador rural que ponía énfasis en la fuerza física y en el desempeño en tareas cuyo aprendizaje no se modificaba a lo largo del tiempo (Neiman y Quaranta, 2000).

Otra de las características importantes, requeridas a estos trabajadores “polivalentes”, es una mayor implicación con los resultados de la totalidad del proceso de trabajo orientada al logro la “calidad total” de los productos con la finalidad de lograr competitividad en el mercado (Lara, 1995)

La reestructuración productiva de los países latinoamericanos sigue caminos propios que tienen que ver con su historia particular y situaciones concretas: orientación de la producción a cultivos de exportación no tradicionales, diversificación de cultivos y concentración de la producción en grandes empresas. La reestructuración de la agricultura y las nuevas exigencias que impone la industria al sector primario se cristalizan en una nueva organización del proceso de trabajo, donde es interesante mirar el desempeño y las tareas donde se ven mayormente mujeres que en algunos casos se vinculan directamente a responder a requerimientos de calidad.

Estrategias laborales

La inserción laboral de las mujeres en los mercados de trabajo agrícolas forma parte de una estrategia ocupacional de los hogares en los que estas trabajadoras viven y que se construye en función de reunir los ingresos suficientes para cubrir las necesidades de los mismos.

Teniendo en cuenta, por un lado, que el mercado de trabajo agrario en la región de estudio presenta una amplia oferta productiva que demanda mano de obra en casi todos los meses del año y, por otro, las características temporarias de las tareas y las formas de contratación en la zona en particular y en el sector agropecuario en general, es posible pensar que no solamente la inserción laboral de las mujeres depende de la oferta de trabajo sino también de una elección que se ajusta conforme a las necesidades a cubrir por estos hogares y también a la composición de los mismos.

El invierno presenta mayores dificultades laborales dada la merma en las tareas culturales de la producción local. Aún así podemos identificar que las mujeres que viven en hogares donde el jefe es un varón adulto, en el invierno optan generalmente por no trabajar en el campo, desarrollando diversas estrategias que les permitan reemplazar la entrada de dinero de la que disponen durante la época de cosecha donde es común a todos los hogares la combinación con actividades fuera del sector de cualquiera de sus miembros.

En los hogares con jefas mujeres es mayor el aprovechamiento de la oferta laboral de invierno para tareas en el campo y la combinación, si es posible, con el trabajo en otros sectores que, en la mayor parte de los casos, se limita a tareas domésticas por horas en casas de familia.

Es interesante destacar que la estrategia de combinación con trabajos fuera del sector se facilita si el lugar de residencia de los hogares es cercano a los núcleos urbanos. Los hogares más alejados de los mismos tienen mayores dificultades para conseguir trabajos en cualquier momento del año, tanto dentro como fuera del sector, por la falta de acceso a medios de transporte y también por las mayores dificultades para acercarse a los lugares de reclutamiento de mano de obra. En estos hogares la estrategia de inserción laboral se sustenta en una relación más “personalizada” con un cuadrillero o patrón (“que nos busca en la casa cuando nos necesita”) y en la búsqueda de trabajo en fincas cercanas a sus hogares.

Las estrategias de los trabajadores de alguna forma guardan relación con las preferencias y aspiraciones tienen a la hora de “elegir” en qué tipo y bajo qué forma de contratación prefieren trabajar.

Del análisis de las entrevistas surge que esta elección muestra diferencias según se trate de trabajadores varones jóvenes o mayores. En el caso de los más jóvenes generalmente eligen “acceder” al mercado laboral a través de cuadrilleros aunque ello no signifique que sea siempre vinculado al mismo contratista.

Los varones mayores tienden a vincularse a un contratista o patrón en particular dando de este modo una mayor importancia al mantenimiento de una relación laboral. En el caso de las mujeres es más frecuente la búsqueda de un tipo de relación más estable manteniendo la relación con una finca o un “patrón” en particular. Es importante tener en cuenta las diferencias etarias y de género a la hora de la selección de los propios trabajadores y trabajadoras, allí se observan diferentes formas de acceso y elección de lugares de trabajo.

Ortiz (1999) remarca la naturaleza conflictiva de la relación laboral entre patrón y trabajador temporario, en ella se da una puja que pone ambos intereses en contradicción tal como lo explica Ortiz. La expresión de este conflicto se da cuando el trabajador o trabajadora es remunerado al día; allí el objetivo del trabajador es prolongar la tarea, sea por asegurarse más días de trabajo o bien por disminuir el ritmo de la tarea, mientras que el objetivo del empleador es maximizar el rendimiento de los trabajadores para reducir los costos laborales Ortiz (1999).

El control del proceso de trabajo es llevado adelante por los cuadrilleros², técnicos, encargados y, en algunos casos, por los mismos propietarios. La lectura que se hace acerca del cumplimiento y la eficacia en las tareas es diferente, desde el punto de vista de la demanda de mano de obra, según se trate de mujeres o varones.

El trabajo de las mujeres en el sector

Las representaciones sociales de género producidas y reproducidas delimitan los espacios tanto dentro del hogar como en el ámbito laboral propios de cada sexo. Dentro de esta división de tareas se definen espacios y tareas a realizar por varones y mujeres.

La diferenciación de los roles femeninos y masculinos se constituye como un mecanismo de segmentación de los mercados de trabajo. Este proceso social “dibuja aptitudes y capacidades de cada género y asigna ocupaciones adecuadas para cada uno” (Ortiz, 1999: 17) sustentándose en construcciones culturales que no son rígidas y que varían según las circunstancias. Este análisis permite una mirada dinámica acerca de la construcción de los roles de género que ayuda a comprender los matices y variaciones que presenta la organización de los mercados de trabajo en este aspecto. Así como los roles de género pueden variar conforme a determinados contextos, las condiciones laborales ofrecidas pueden adaptarse a lo que socialmente es aceptado para el trabajo de las mujeres.

En la segmentación de los mercados de trabajo intervienen diversos actores que constituyen o acentúan diferenciaciones sociales, asignando puestos de trabajo según las particularidades de cada grupo. Estos comportamientos observados en la organización de la mano de obra son más frecuentes en sistemas de producción altamente capitalizados, que tienen una mayor capacidad de contratación. Esto permite una organización diferente del trabajo dentro de las explotaciones, donde es sumamente importante el logro de objetivos vinculados a la obtención de calidad en el producto final, la reducción de los costos laborales y la maximización del aprovechamiento de la fuerza de trabajo. De este modo, el proceso de segmentación está relacionado con el grado de capitalización y con el sistema de administración adoptado por cada productor. (Ortiz, 1999)

En una entrevista realizada a un ingeniero agrónomo que tiene a su cargo la organización y control del proceso de trabajo para una bodega de la zona, explica

² “Cuadrilleros” es la denominación local que se le da a quienes son intermediarios entre el trabajador y la empresa o propietario que contrata mano de obra asalariada temporaria para cubrir puestos en diversas tareas. Los cuadrilleros son entonces, quienes reclutan mano de obra ocupándose del traslado de los trabajadores. Teniendo también un rol fundamental dentro del proceso de trabajo puesto que transmiten a los trabajadores los requerimientos exigidos por los técnicos o propietarios para realizar las diferentes tareas y controlan que los trabajadores se desempeñen atendiendo a estos requerimientos.

las condiciones generadas por la empresa para que las mujeres se desempeñen como “ficheras”³

“P: ¿ Y hay una disciplina con respecto al comportamiento de los trabajadores que facilita el desempeño, vos creés, como fichera?”

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

La nueva organización del trabajo está marcada también por una división sexual de tareas que se organiza en función de alcanzar los parámetros de calidad exigidos para la producción agropecuaria. En esta división sexual de tareas encontramos que los puestos de trabajo que son considerados por los empleadores como calificados, como así también los que hacen a la organización y control del proceso de trabajo, están ocupados casi totalmente por varones adultos.

Como mencionamos anteriormente, la región de estudio no muestra claramente una especialización de las mujeres en tareas específicas. Sin embargo, el trabajo de campo realizado en la zona nos permitió vincular el trabajo de las mujeres a tareas ligadas al cuidado y control de la calidad de los productos tanto durante la cosecha como en el momento de selección de la producción.

Además de trabajar en la cosecha, en esta zona las mujeres se desempeñan en la producción frutícola en tareas de raleo y poda en verde (que se realiza con tijeras), y en la vid se ocupan en el desbrote, el atado de viña (tarea de invierno) y el acordonado de ramas, tarea que se realiza luego de las podas de frutales.

La información censal disponible presenta dificultades en la identificación de las tareas que realizan las mujeres accediendo a esta información a través de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo y contando con los resultados de la encuesta a Productores Vitivinícolas de la provincia de Mendoza⁴. Los resultados de la encuesta muestran que las mujeres tienen mayor presencia en tareas de poda en verde, atado de viña, raleo manual y deshoje. Todas ellas identificadas por los entrevistados como tareas que requieren mucho cuidado y

³ La tarea de “fichera” consiste en entregar a cada cosechero una ficha cada vez que entrega un “tacho” completo de uva cosechada. Esta tarea implica controlar el trabajo realizado por cada cosechero en cuanto al cumplimiento de los parámetros de calidad para cosecha de uva. La relación entre ficheras (sean estas mujeres o varones) y trabajadores es en general un punto de conflicto puesto que las ficheras/os deben decidir no entregar la ficha al cosechador si consideran que al uva no fue cosechada correctamente.

⁴ Encuesta a Productores Vitivinícolas de la Provincia de Mendoza (Equipo de Empleo y Desarrollo Rural del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, 2002)

precisión y conocimiento por parte de las trabajadoras pero no son tenidas en cuenta como tareas calificadas.

Estas ocupaciones son de carácter temporario, pagadas a destajo y bajo condiciones de contratación precarias. A su vez, exigen de las mujeres reunir los conocimientos y competencias que las definen como trabajadoras “polivalentes” pero sin tomar en cuenta el bagaje de conocimientos como calificaciones laborales lo cual hace que estas no sean reconocidas en sus remuneraciones.

Representaciones acerca de las “tareas de mujeres” dentro de la fincas comparten similares visiones desde la mirada de las trabajadoras y desde la mirada de quienes se encargan de organizar el trabajo (productores, cuadrilleros, capataces etc).

En los discursos captados a través de las entrevistas realizadas durante el trabajo de campo, es interesante observar cuáles son las tareas en las que se desempeñan mujeres, qué competencias se espera que desplieguen y, principalmente, la alusión al origen de estas competencias por parte de empresarios, técnicos y productores encargados de organizar y dirigir el proceso de trabajo. El discurso de estos actores no atribuye los “saberes” de estas trabajadoras a conocimientos adquiridos a lo largo de la historia laboral sino que se definen desde su propia condición de género.

Ante la pregunta de por qué en una importante empresa frutícola de la zona se prefiere mujeres para hacer tareas de selección de fruta se responde:

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

En otra entrevista realizada al propietario y al encargado de una explotación frutícola de peras y manzanas, se observa la relación entre el comportamiento “propio” de las mujeres y su desempeño laboral.

“Ustedes que piensan, ¿quién hace mejor el trabajo?”

En raleo las mujeres y en la cosecha.

¿Y ustedes por qué piensan eso?

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

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

Entiende más, es más obediente, es más capaz, es más tratable, es más capaz para esos trabajos así delicados donde si tiene que quedar el palito y la mujer trata, no sé por qué. Es más delicada”.

Una trabajadora rural interpreta de esta manera la preferencia de los patrones por el desempeño de las mujeres en diversas tareas:

P ¿y hay algunas tareas que los patrones prefieren que las hagan las mujeres?

R: sí, todas, la mayoría todas parecen ser más responsables las mujeres

P ¿Ah sí?

R somos más responsables las mujeres.

P ¿y hay algunas cosas en que las mujeres son más habilidosas?

R y pareciera que sí

P ¿para qué cosas por ejemplo?

*R y bueno, como ser para la, el corte de la planta la mujer es más, es **más cuidadosa, más lentecita para trabajar, en cambio el hombre va rápido todo, así que... la mujer siempre cuida más el trabajo**".*

Este imaginario social creado acerca de las aptitudes "naturales" de las mujeres se constituye en la base teórica sobre la cual se le asignan determinados puestos de trabajo y tiene la doble función de garantizar, así como de limitar, opciones para la participación femenina en sector. Hay estudios que hacen referencia al predominio de mano de obra masculina en tareas técnicas (Ortiz y Bendini, 2001; Neiman, Bocco y Miranda, 2001). Dicho fenómeno no parece estar vinculado con la búsqueda de abaratamiento de costos sino más bien estaría basado en construcciones de índole social y cultural.

Una trabajadora rural entrevistada plantea limitaciones de las mujeres para conseguir empleos permanentes:

P ¿Los varones consiguen trabajo permanente más fácil que las mujeres?

R Sí

P ¿ Todo el año en el mismo lugar?

R Ellos si porque riegan, trabajos que a veces trabajan toda la noche. Eso no lo vamos a hacer nosotros".

Otra trabajadora rural explica, el punto de vista de los patrones para definir la incorporación de las mujeres al trabajo:

" ¿Hay algunas de éstas tareas o por ahí de éstas producciones que requieran más a las mujeres que a los hombres? ¿o no hay diferencia entre el trabajo de los hombres y el de las mujeres?

- No, yo para mí, no veo diferencia entre el trabajo de los hombres y de las mujeres.

** Para vos...pero ¿para el dueño de la finca?*

- Sí, hay una...quiero decir que **es más útil el hombre** para algunos trabajos que las mujeres. **Ellos miran más que el hombre es más capacitado** que las mujeres para hacerlo.

* ¿En todos?

- En todos los trabajos, ahá. Pero yo he trabajado...incluso estoy trabajando con hombres y **veo la misma igualdad tanto en el hombre como en la mujer porque los dos trabajan igual.**”

Desde la mirada de un ingeniero agrónomo y propietario de una finca de uvas finas, las mujeres tienen serias limitaciones para conseguir trabajos permanentes.

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

En otra entrevista realizada en una importante bodega de la zona expone las mismas limitaciones que tienen las mujeres para determinadas tareas:

“ ¿Y hay alguna tarea de la finca para la cual nunca elijan mujeres?

- Mirá, no tengo mujeres por ejemplo en...regando, como regador. Tampoco creo que la tendría, porque el regador se tiene que levantar bien al turno del agua, se tiene que levantar a las 4 de la mañana y tiene que estar solo en el medio de la finca, llueva, nieve, lo que sea.

¿Tractoristas?

- Tractoristas tampoco tengo y **me parece que una mujer por ahí no puede...el tema de tractorista para enganchar un implemento hay que hacer mucha fuerza. Me parece que también es medio complicado. Y en la poda de frutales no hay mujeres tampoco. Hay escaleras...es un poquito más riesgoso. Pero creo que ahí no le podemos cerrar la puerta a las mujeres.**

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

- Sí, pero se anda también con instrumentos un poco más peligrosos; podones, serruchos, tijeras, por eso. De todas las formas insisto, no le cerraría la puerta a una mujer que sepa podar bien frutales.”

Desde el punto de vista de las trabajadoras hay, al menos una de estas tareas que si consideran que pueden realizar y resalta también las mayores dificultades de las mujeres para conseguir trabajo:

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

En un estudio sobre reestructuración productiva y empleo en actividades agroindustriales seleccionadas (Neiman, Bocco y Miranda, 2001) se observa que en el proceso de producción de la ciruela hay un incremento de la participación de las mujeres en las tareas de raleo, cosecha y poda en verde en la etapa primaria. Destacan que también en la etapa de empaque hay un predominio de mujeres que se desempeñan en tareas de selección, preparación y presentación de la fruta con destino de comercialización en fresco. También en este caso se encuentra que la incorporación de mujeres en el circuito ocupacional se fundamenta en los requerimientos de mayor cuidado que se debe aplicar en las tareas de campo y las prácticas de poscosecha mencionadas con el objetivo de garantizar el cumplimiento de las exigencias de calidad de los mercados.

La capacidad de realizar esfuerzo físico también determina formas de división del trabajo basadas en representaciones acerca de las diferencias de género. De acuerdo a esa imagen se asigna a las mujeres tareas menos pesadas (se menciona la cosecha de fruta en las partes mas bajas de la planta que no requieren que la trabajadora se suba a una escalera) o se las excluye de otras, como ocurre con la poda de invierno, tarea para la cual se interpreta que no tienen la suficiente fuerza ni la destreza para manejar el serrucho. En cambio participan de la poda en verde que es realizada con tijeras (Neiman, Bocco y Miranda, 2001).

Un trabajador permanente, encargado de una finca frutícola explica como los cuadrilleros arman sus equipos de trabajo para cosecha de frutales, demarcando las tareas de varones y de mujeres:

*“No, porque yo ahora te explico cómo es, **automáticamente se da todo**...¿por qué? Porque el cuadrillero utiliza dos hombres con escalera (porque la mujer no va con escalera) para la cosecha. Y utiliza todo el trabajo de abajo, digamos hasta donde llega el brazo de una mujer... de ahí para abajo, todo hecho por mujeres...Entonces él, busca su equipo y de esa manera trabaja”.*

*“Las mujeres no trabajan en poda, solamente es el manejo del acordonado de ramas para eso si llamamos a mujeres. **El problema de la mujer es que nosotros no tenemos la fuerza del corte en altura, de por sí nosotros no tenemos fuerza, hay algunas muy especiales.** Hay un corte en altura que lo hace el varón colocado en altura. Hay un corte que lo hace el varón colocado en altura y ahí esos cortes las chicas no pueden”.* (Entrevista con una ingeniera agrónoma asesora de una empresa frutícola)

Se ha destacado que si bien los trabajos realizados por mujeres en la industria alimentaria, en muchos casos en los sistemas de empaque y en los procesos de transformación, consisten en tareas parcializadas y repetitivas, sin embargo tienen la función de asegurar la calidad final del producto y su presentación (Lara, 1995), hecho importante si se tiene en cuenta que es el paso final de la incorporación de valor producto del conjunto del proceso de trabajo. Por otro lado, estas tareas en muchos casos corrigen la selección realizada por las máquinas: “Son ellas las que con sus ojos y sus manos van a suplir todas aquellas dificultades de las máquinas para seleccionar los productos” (Lara, 1995: 19)

Las conclusiones de León y Deere (1986) sobre la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado en sector agroexportador y agroindustrial en América Latina señalan que en todos los casos las mujeres ocupan los puestos más inestables, con empleo temporal y pagadas por tarea, con lo cual necesitan intensificar sus esfuerzos para alcanzar las mismas metas que los hombres. Una conclusión fuerte a revisar y tener en cuenta desde la perspectiva de género es que la incorporación al sector no ha significado un cambio radical para ellas en sus condiciones de vida ni en su posición social.

Por último hay que tener en cuenta que la participación de las mujeres ofrece ventajas para las empresas y esto desarrolla ampliamente su participación a partir de la década del 80 y hasta la actualidad en varios países latinoamericanos. (Lara; 1995)

Conclusiones

La lectura de las relaciones sociales de género que proponemos, con el objetivo de analizar la inserción laboral de las mujeres, intenta dar cuenta de la forma en que la construcción social de roles femeninos y masculinos influye, modelando la organización del trabajo sobre la base de una división sexual de tareas que no es totalmente explicada por las “tradicionales” diferencias físicas entre ambos sexos. Las fuertes innovaciones tecnológicas simplifican las tareas y dejan de lado la importancia de la “fuerza física” que era fundamental para realizarlas. Esto abre algunos espacios nuevos para que las mujeres realicen tareas que anteriormente eran monopolizadas por los varones, pero aún las representaciones de género, ejercen una fuerte influencia que le da un carácter “excepcional” al desempeño de las mujeres en este tipo de tareas.

Por otra parte, hemos intentado delinear de que manera la organización del trabajo agrario “se sirve” de estas representaciones para asignar tareas, roles y funciones de los trabajadores (mujeres y varones) que maximizan las “habilidades” atribuidas a cada sexo en función de responder de la forma más eficiente posible a las nuevas exigencias impuestas a la producción agraria.

Los nuevos requerimientos impuestos hacia la agricultura, exigen modificaciones en la forma de realización de ciertas tareas culturales en las producciones, el “cuidado”, la “precisión”, la “prolijidad” parecieran ser los requerimientos sobresalientes que conforman el objetivo de “hacer bien el trabajo”, ligado a los parámetros de calidad que debe alcanzar el producto final para ser comercializado. Pudimos observar, en los discursos tomados de las entrevistas, que estos requerimientos se interpretan como “habilidades” propias de las mujeres y no como competencias adquiridas a través de una trayectoria laboral.

Las representaciones sociales de género, naturalizadas en los discursos “valorizan” el trabajo femenino de una nueva forma, abriendo nuevas posibilidades de inserción laboral. Pero estas nuevas posibilidades están circunscriptas a tareas que socialmente son “apropiadas” para las mujeres. En este sentido decimos que el imaginario social creado acerca de las aptitudes “naturales” de las mujeres se constituye en la base teórica sobre la cual se le asignan determinados puestos de trabajo y tiene la doble función de garantizar, así como de limitar, opciones para la participación femenina en sector.

Bibliografía:

Aparicio, Susana y Benencia Roberto (1999) "Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo" en Susana Aparicio y Roberto Benencia (coordinadores) Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad Editorial La Colmena, Buenos Aires.

León, Margarita y Deere, Diana (editoras) "La mujer y la política agraria en América Latina" Siglo XXI, Bogotá, 1986

Neiman, Guillermo Bocco, Adriana y Miranda, Omar (2001) "Reestructuración productiva y empleo. Un estudio de actividades agroindustriales seleccionadas" en Susana Aparicio y Roberto Benencia (coordinadores) Antiguos y nuevos asalariados del agro argentino. Editorial La Colmena, Buenos Aires.

Neiman, Guillermo y Germán Quaranta (2000) "Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina en Revista Latinoamericana de estudios del trabajo. Año 6 N°12.

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

Sutti Ortiz (1999) "Los mercados laborales a través del Continente Americano" en Susana Aparicio y Roberto Benencia (coordinadores) Empleo Rural en Tiempos de Flexibilidad Editorial La Colmena, Buenos Aires.

