



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

N° 44, Vol. XXVI, Verano 2025, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



Producción y reproducción en contextos laborales divergentes. Un análisis comparativo de trabajadoras astilleras y cosecheras

Production and reproduction in divergent labor contexts. A comparative analysis of women shipyard and harvester workers.

Produção e reprodução em contextos laborais divergentes. Uma análise comparativa das trabalhadoras dos estaleiros e das colheitas.

Juliana YANTORNO¹
Macarena MERCADO MOTT²

Recibido: 03.08.2024

Aceptado: 11.09.2024



RESUMEN

1.300 km separan a las trabajadoras cosecheras del limón de Tucumán de las trabajadoras del Astillero Río Santiago en la ciudad de Ensenada. Pese a las diferencias entre lo agrario y lo industrial, lo público y lo privado, y lo rural y lo urbano, las preguntas en torno a las desigualdades laborales y la crisis de reproducción social emergen en ambos casos de estudio. Este artículo analiza las intersecciones entre producción y reproducción social en las trabajadoras cosecheras y astilleras entre el año 2015 y la actualidad, teniendo en cuenta: 1) las desigualdades laborales, a partir de las formas de contratación, discriminación laboral, y las diferencias en las jornadas de trabajo; 2) los impactos diferenciados de la crisis de reproducción social y su vínculo con la esfera de la producción; 3) el lugar de trabajo como espacio de organización y articulación de demandas, donde se cristaliza la intersección entre las esferas de la producción y reproducción.

El estudio comparativo de dos casos nos permite evidenciar ciertos puntos de contacto en las realidades de las mujeres de la clase trabajadora en la Argentina actual, y puntos de divergencias que muestran dos caras y realidades muy disímiles en nuestro país. Realizamos este estudio desde los enfoques de la teoría de la reproducción social mirando el lugar de trabajo, pero también más allá de este. La metodología utilizada consiste en un diseño metodológico de carácter cualitativo y un abordaje comparativo entre ambos casos, a partir de entrevistas en profundidad a trabajadoras y trabajadores de estos sectores, y de la consulta de archivos audiovisuales disponibles en la Web, como también de noticias periodísticas, leyes y Convenios Colectivos de Trabajo.

Palabras claves: desigualdad laboral de género, mujeres trabajadoras, crisis de reproducción social, organización sindical.

¹ Doctoranda en Ciencias Sociales, becaria Doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Centro de Estudios e investigaciones Laborales (CEIL). Correo. juliana.yantorno@gmail.com

² Magister en Estudios Sociales Agrarios, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. macamermott@live.com.ar

ABSTRACT

1,300 km separate the female lemon harvesters of Tucumán from the female workers of the Río Santiago Shipyard in the city of Ensenada. Despite the differences between the agrarian and the industrial, the public and the private, and the rural and the urban, questions around labor inequalities and the crisis of social reproduction emerge in both case studies. This article analyzes the intersections between production and social reproduction in women harvester and shipyard workers between 2015 and the present, taking into account: 1) labor inequalities, from the forms of hiring, labor discrimination, and differences in working hours; 2) the differentiated impacts of the crisis of social reproduction and its link with the sphere of production; 3) the workplace as a space of organization and articulation of demands, where the intersection between the spheres of production and reproduction crystallizes.

The comparative study of two cases allows us to evidence certain points of contact in the realities of working class women in Argentina today, and points of divergence that show two very dissimilar faces and realities in our country. We carried out this study from the approaches of the theory of social reproduction looking at the workplace, but also beyond it. The methodology used consists of a qualitative methodological design and a comparative approach between both cases, based on in-depth interviews with workers in these sectors, and consultation of audiovisual archives available on the Web, as well as journalistic news, laws and Collective Bargaining Agreements.

Keywords: gender labor inequality, women workers, social reproduction crisis, union organizing.

RESUMO

1.300 km separam as mulheres colhedoras de limão em Tucumán das trabalhadoras do Estaleiro Río Santiago, na cidade de Ensenada. Apesar das diferenças entre o agrário e o industrial, o público e o privado, o rural e o urbano, as questões em torno das desigualdades laborais e da crise da reprodução social emergem em ambos os estudos de caso. Este artigo analisa as intersecções entre produção e reprodução social em trabalhadoras de colheitadeiras e estaleiros, entre 2015 e a atualidade, tendo em conta: 1) as desigualdades laborais, assentes nas formas de contratação, na discriminação laboral e nas diferenças de horários de trabalho; 2) os impactos diferenciados da crise da reprodução social e a sua articulação com a esfera da produção; 3) o local de trabalho como espaço de organização e articulação de reivindicações, onde se cristaliza a intersecção entre as esferas da produção e da reprodução.

O estudo comparativo de dois casos permite-nos destacar certos pontos de contacto nas realidades das mulheres da classe trabalhadora na Argentina de hoje, e pontos de divergência que mostram duas faces e realidades muito diferentes no nosso país. Realizamos este estudo a partir das abordagens da teoria da reprodução social, olhando para o local de trabalho, mas também para além dele. A metodologia utilizada consiste numa conceção metodológica qualitativa e numa abordagem comparativa entre os dois casos, com base em entrevistas em profundidade a trabalhadores destes sectores, e na consulta de arquivos audiovisuais disponíveis na Web, bem como de notícias jornalísticas, leis e Convenções Colectivas de Trabalho.

Palavras chave: desigualdade de género no trabalho, mulheres trabalhadoras, crise da reprodução social, organização sindical.

SUMARIO

1.Introducción. 2.Nuestros casos de estudio: Astilleras y cosecheras. 3. Realidades laborales contrastantes: desafíos de las mujeres en entornos agrícolas e industriales. 4. Impacto diferenciado de la crisis de reproducción social en nuestros casos de estudio. 5.El lugar de trabajo como escenario de las luchas de la reproducción social. 6.Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. Introducción

Este artículo surge del interés por explorar las complejas intersecciones entre la producción y reproducción en distintos contextos laborales, y cómo estas influyen en las demandas y la organización de las mujeres trabajadoras. Nos centramos en un diálogo entre las experiencias de las trabajadoras del Astillero Río Santiago, ubicado en Ensenada, provincia de Buenos Aires, y las

cosecheras de limón en la provincia de Tucumán. Ambos casos, con sus particularidades, nos permiten reflexionar sobre la situación de la clase trabajadora, en general, y de las mujeres trabajadoras, en particular, dentro del contexto del auge del movimiento feminista en Argentina, tomando como punto de partida el año 2015 hasta la actualidad.³

La Teoría de la Reproducción Social (TRS) nos proporciona un marco para comprender esta intersección entre el ámbito de la producción y el de la reproducción entendiéndolos como ámbitos diferenciados pero inescindibles, estando las mujeres ubicadas en el núcleo de esa intersección (Arruzza y Bhattacharya, 2020). A pesar de las diferencias en nuestros casos de estudio, existe un telón de fondo común: la crisis de la reproducción social. El capitalismo neoliberal, como describe Fraser (2018), busca reducir los costos de producción y reproducción de la fuerza de trabajo, lo que amenaza la reproducción cotidiana de los trabajadores. Esta crisis se manifiesta en la privatización o el ajuste estatal de instituciones públicas (hospitales, escuelas, jardines); la inclusión de mujeres al mercado laboral pero de forma precaria, precarización en la forma de contrato y disminución salarial; y el ajuste de los servicios públicos como vivienda, transporte, agua, luz, que aumentan el costo de la reproducción de las familias trabajadoras (Varela, 2021). Este contexto es el que atraviesa nuestros casos de estudio, con mayor profundidad aún en el caso de cosecheras (con ingresos a destajo, peores condiciones de trabajo y una mayor dificultad para llevar adelante el sostenimiento de sus familias).

Nuestro trabajo se enmarca en aquellos estudios que abordan el cruce entre género y clase, una problemática que ha ganado relevancia en los últimos años en el ámbito de las ciencias sociales, impulsada en gran medida por el ascenso del movimiento de mujeres (Arriaga y Aspiazu, 2022; Andújar y D Antonio, 2020; Goren y Prieto, 2020; Natalucci y Rey, 2018;). Estos debates se encuentran, a su vez, atravesados por las fuertes mutaciones sufridas por el mundo del trabajo en el marco de la crisis del capitalismo a nivel mundial, que impactó directamente sobre las organizaciones sindicales y su capacidad de acción (Antunes, 2005).

La mayoría de los trabajos que han indagado en la relación entre género y mundo del trabajo se han concentrado en lo que sucede a nivel del mercado de trabajo y/o de las organizaciones sindicales de rama o centrales obreras. En esta investigación proponemos abordar el cruce entre género y clase poniendo el foco en la intersección entre producción y reproducción, y en las experiencias y formas de organización que se llevan adelante el lugar de trabajo y más allá de este. Se trata de un espacio que ha sido poco transitado en los estudios actuales sobre la relación entre género y mundo laboral (Cambiasso y Yantorno, 2020) y que consideramos como un punto de vista privilegiado, en la medida en que nos permite indagar en las formas concretas que asume cotidianamente esta relación en la vida de las y los trabajadores (Varela, 2020). Nos preguntamos ¿cómo se intersecta la producción y la reproducción en estos espacios de trabajo diversos? ¿Existen puntos de contacto y determinaciones mutuas? ¿Cómo articulan sus demandas las mujeres trabajadoras en estos contextos? ¿Qué papel desempeña la lucha por la reproducción social? ¿Y cómo se manifiestan estas dinámicas en el lugar de trabajo?

En cuanto a lo metodológico, proponemos una estrategia cualitativa con un abordaje comparativo de dos casos que presentan características particulares (público/privado - rural/urbano - agrario/industrial). La apuesta de comparación, procura identificar la forma en que se establece una relación entre lo productivo y reproductivo y los puntos de contacto que emergen a partir de la condición de las mujeres trabajadoras, como las demandas consideradas “de género”, las posibilidades de organización sindical y la crisis de reproducción social. La generación de datos incluyó la realización y análisis de entrevistas en profundidad a trabajadoras de la cosecha de limón en

³ Si bien el movimiento feminista en Argentina tiene un surgimiento y desarrollo anterior y posterior al período que tomamos como referencia en este trabajo, destacamos que en 2015 iniciaron masivas movilizaciones a partir de la convocatoria del primer Ni una menos, pasando por el Primer Paro Internacional de Mujeres, los debates en el Congreso de la Nación en el 2018 por la Ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo y su aprobación en diciembre del año 2019.

Tucumán⁴ y del Astillero Río Santiago. Además se consultaron fuentes secundarias como legislación, material audiovisual, flyers, panfletos de agrupaciones y de los sindicatos.

El artículo está organizado en tres apartados. En el primero desarrollaremos cómo es la esfera de producción en cada caso de estudio, cómo son las condiciones de trabajo, las formas de contratación, y las desigualdades y discriminaciones en el entorno laboral, buscando analizar cuáles son los desafíos y problemáticas que encuentran las trabajadoras en este. En el segundo apartado nos detendremos en la esfera de reproducción, y cómo afecta de manera diferenciada la crisis de reproducción social a cada colectivo de trabajadoras, y cómo se vincula con la esfera de la producción. Por último, analizaremos cómo se articulan demandas en el lugar de trabajo y su relación con las luchas por la reproducción social.

2. Nuestros casos de estudio: Astilleras y cosecheras

Los casos analizados parten de nuestros estudios en el Doctorado en Ciencia Sociales de la Universidad de Buenos Aires, financiados por becas doctorales del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET): las trabajadoras del Astillero Río Santiago y las cosecheras de limón en la provincia de Tucumán. Siendo conscientes de las diferencias, consideramos como un desafío y una oportunidad mirar más allá de nuestros casos particulares, buscando puntos de contacto que nos permitan analizar, a través de la Teoría de la Reproducción Social, para acercarnos a la comprensión de las condiciones en las que se encuentran las trabajadoras en nuestro país.

En lo que respecta al Astillero Río Santiago (ARS), es una fábrica estatal creada en 1953, ubicada en la ciudad de Ensenada, Provincia de Buenos Aires. Desde 1993, está bajo la gestión del gobierno de la provincia, habiendo dependido anteriormente del Ministerio de la Marina. El predio, cuenta con 39 hectáreas y está capacitada para realizar construcciones y reparaciones navales, y construcciones metalmecánicas. Dentro de la misma fábrica funciona un jardín para las y los hijos de los trabajadores llamado “jardín de Tili”, y la Escuela Técnica del Astillero Río Santiago (ETARS). Actualmente son 2957 trabajadores, de los cuales 384 son mujeres, representando el 10% de la plantilla total de trabajadores

Según Frassa et. al. (2010) “hasta los años ochenta el Astillero Río Santiago se podía caracterizar como una empresa de producción diversificada, con una extendida industria auxiliar, fuertemente dependiente del Estado y promotora de altos niveles de ocupación. Por su origen como empresa que dependía de la Armada, la organización interna del ARS se caracterizaba por presentar una estructura fuertemente burocrática, piramidal y jerarquizada, así como un discurso organizacional de carácter estatista que hacía hincapié en la consolidación de la soberanía nacional mediante la construcción local de buques.” (Frassa et. al, 20210, 184). En este sentido, desde los años ‘80 con la crisis de la industria naval, la fábrica se encuentra desfinanciada, llegando al período analizado con una gran crisis productiva.

En el plano sindical, el ARS tiene la particularidad de tener una robusta organización sindical interna: un sindicato único (ATE Ensenada), cuerpo de delegados elegido por sector, junta interna, delegadas de género y una amplia organización en diversas agrupaciones políticas. La tasa de afiliación es de las más altas de Argentina llegando a un 90%. Durante el período analizado el sindicato se encontró dirigido por la agrupación Blanca (peronista), mientras que las listas de oposición son la Verde y Blanca (peronistas y de izquierda peronista), y la Multicolor (izquierda).

Los trabajadores cuentan con una larga tradición de lucha sindical y política. Siendo la fábrica con mayor cantidad de trabajadores desaparecidos, la mayoría de ellos delegados de base. También durante los años 90 el Astillero fue la única fábrica que logró resistir a la privatización del gobierno

⁴ La entrevista forma parte de un trabajo de campo colectivo realizado junto a Julia Lombardi Mayan y Alfonsina Alberti, en el marco del Proyecto Unidad Ejecutora CONICET “Empresas, trabajadores y sindicatos en contextos de globalización del capital” con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales.

Menem, en gran medida por la respuesta de los trabajadores organizada desde la base de la fábrica. El año 2018 los trabajadores tuvieron que nuevamente defenderla contra el intento de vaciamiento y cierre de la fábrica por parte del Gobierno Provincial de María Eugenia Vidal. En la actualidad, la organización sindical de la fábrica continúa basada en la organización de base, con delegados elegidos en cada sector de trabajo, son 72 delegados de sector y 3 delegadas de género, y cuentan con una Junta Interna compuesta por los delegados elegidos.

En cuanto a la producción de limones, la agroindustria cítrica representa más del 60% de los ingresos de Tucumán por exportación, colocando a la provincia como el cuarto productor y primer procesador mundial de limones y uno de los más importantes exportadores de limón en fresco (Ministerio de Hacienda, 2018). Tucumán se encuentra ubicada en la región noroeste de la Argentina extendiéndose sobre una superficie de más de 22.000 kilómetros cuadrados, contando con una serie de características geográficas y naturales que propician una diversidad de actividades vinculadas a lo agrario. Desde mediados del Siglo XX, luego de la crisis del histórico cultivo de la caña de azúcar, se produce una notable expansión de la agroindustria cítrica (Neiman y Bardomás, 2021).

El incremento en las hectáreas vino de la mano del incremento en la producción, la concentración⁵ y la orientación exportadora. Desde mediados de los años 1980, pero fundamentalmente a partir de la década de 1990, la producción total de limones comienza a crecer de forma notable. Este crecimiento se concentra particularmente en la producción con destino a industria y, en segundo lugar, al mercado externo en fresco (Natera Rivas y Batista Zamora, 2010). En la última década del siglo XX, la actividad cítrica se expande y adquiere un perfil predominantemente exportador, tanto de la fruta fresca como de los derivados industriales de la misma, que ha implicado la mudanza y la consolidación de tendencias a lo largo de la cadena productiva (Crespo Pazos, 2014). En el siglo XXI, la superficie neta plantada con cultivos de cítricos en Tucumán pasó de 33.500 hectáreas en el año 2001 a 44.990 hectáreas en el año 2020.

La actividad cítrica se organiza en torno a muy pocas y grandes empresas privadas (Citrusvil, Citromax, San Miguel, Argenti Lemon, Trapani) que conforman el Complejo Agroindustrial del Limón, integrando todas las etapas del proceso, desde los viveros, el trabajo en campo, el empaque para mercado interno y exportación, hasta la etapa de procesamiento industrial de sus derivados. Cada año, el funcionamiento del mercado de trabajo del limón, en general, y agrario, en particular, demanda alrededor de 44.000 personas⁶, de las cuales 26.000 son trabajadores temporarios que realizan tareas de cosecha, poda, desmalezado y otras tareas de precosecha. El resto, también de forma temporaria, se encuentran ocupados en viveros, empaques y en la industria (Vázquez Laba, 2003; Albertí et al., 2020). El lugar de trabajo es la finca donde se encuentran las plantas de limones y a donde son trasladados en colectivos todas las mañanas las llamadas cuadrillas de cosecheros.

En cuanto a lo sindical, los trabajadores de la etapa de cosecha y empaque se encuadran en la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (en adelante UATRE) y los de la etapa industrial en el Sindicato de Trabajadores de la Industria de la Alimentación (STIA). UATRE constituye la principal organización a la que se encuentran afiliados los asalariados agrícolas en la provincia de Tucumán. Prácticamente, el 40% de los asalariados agrícolas de la provincia se encuentra afiliado en algún sindicato y, tal como muestran los datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección

⁵ Se plantea la disminución de los pequeños y medianos productores como consecuencia de no tener la capacidad de incorporar esos cambios técnicos y/u organizacionales, y de que “los beneficios de la liberalización de los mercados y del contexto productivo registrados desde fines de los ochenta tan sólo han alcanzado a aquellos que estaban en condiciones de hacer frente al incremento de los riesgos” (Natera Rivas y Batista Zamora, 2010, p. 69).

⁶ Dependiendo de quién hace referencia a la cantidad de trabajadores/as, esa cantidad varía entre 40.000 y 50.000. Esta cifra, la de 44.000 trabajadores/as es de acuerdo a datos de FEDERCITRUS citados en un informe del Ministerio de Agricultura, Ganadería y Pesca (2019). Crespo Pazos (2014) menciona que según la Asociación Tucumana del Citrus se calcula en 35.000, donde 27.000 se encuentran en la etapa primaria y según Torres Leal y Jiménez (S/F) “esta actividad genera empleo directo para 40.000 personas, entre campo, cosecha, empaque e industria” (p. 2).

Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios (2013/2014), la afiliación a UATRE de un 35,9%, es claramente mayoritaria, seguida por la Federación de Obreros y Trabajadores de la Industria Azucarera (FOTIA) con un 1% y otras entidades que sumadas poseen un 0,46% de afiliados/as. Durante el periodo analizado, UATRE atravesó diversos procesos de conflicto intrasindical, tanto a nivel provincial como nacional, debido al fallecimiento de dos de los secretarios generales y de procesos electorales en distintas instancias del sindicato.

3. Realidades laborales contrastantes: desafíos de las mujeres en entornos agrícolas e industriales

Los lugares de trabajo aquí analizados pueden ser pensados como ejemplos de distintas formas de desigualdad laboral marcados por contextos disímiles. Mientras que el Astillero es una empresa pública e industrial, el caso de las cosecheras está atravesado por la actividad agraria en un núcleo de empresas privadas, y el entorno rural, lo cual implica distintos niveles de precarización laboral. Sin embargo, también es posible encontrar ciertas similitudes en la percepción de la desigualdad por parte de estas mujeres trabajadoras: discriminación laboral en torno al oficio, incumplimiento de las condiciones de trabajo básicas, y falta de baños y ropa de trabajo adecuadas para las mujeres. En ambos casos se identifica en el espacio laboral un prejuicio en torno a cómo las mujeres desarrollan su trabajo por el hecho de ser mujeres. En este apartado nos detenemos brevemente en estas realidades laborales contrastantes.

3.1 El Astillero Río Santiago: una fábrica hecha para hombres

En el Astillero Río Santiago, una fábrica históricamente masculinizada, ha ingresado recientemente un número considerable de mujeres. Este cambio tuvo un punto de inflexión con la apertura de nuevos sectores al interior de la fábrica, como el comedor en 2012 y el jardín en el año 2013. El Astillero se divide en 8 grandes áreas: Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos, Administración, Comercial, Producción, Técnica, Seguridad y Servicios, y Mantenimiento. La mayoría de las mujeres se concentra en el área de administración y de servicios, ocupando puestos históricamente feminizados (comedor, escuela, jardín, administración y limpieza), y sólo 39 mujeres trabajan en el sector de producción.⁷

La incorporación de mujeres al sector de producción también es un fenómeno reciente, impulsado por el ingreso de hijas de trabajadores (según lo estipulado en el convenio colectivo) y la graduación de mujeres de la Escuela Técnica del Astillero Río Santiago (mixta desde 1995).⁸ De esta forma, aunque la fábrica tiene una historia de 70 años, la incorporación de las mujeres al sector productivo comenzó hace 20 años, con la primera mujer ingresando en 2002 e incrementándose de forma progresiva en los últimos años. Siguiendo a Kergoat (2003) identificamos en la fábrica una alta división sexual del trabajo, en relación a lo que esta autora denomina como principio de “separación” -que separa a las mujeres del trabajo de producción - y como de “jerarquización”- que separa a las mujeres de los trabajos más calificados-.

Por su parte, el Astillero se rige bajo el Convenio Colectivo de Trabajo 91/75 (conquistado en 1975 y recuperado en 1987) para todos los sectores.⁹ Sin embargo, las entrevistadas señalan que existe una desigualdad en su aplicación. Entre estas disparidades destacan la dificultad para obtener ascensos en las categorías, el acceso limitado a horas extras, y en la posibilidad de trabajar 6 horas en lugar de 8

⁷ Según datos obtenidos a partir de una entrevista con la jefa de Recursos Humanos, hay 2 mujeres en Soldadura, 8 en Mantenimiento Eléctrico, 5 en Bobinado, 1 en maquinas y Herramientas, 3 en Cobretería, 1 en Mantenimiento mecánico, 6 en redes de media tensión, 4 en pinturería, 5 en Buques Militares, y 4 en Estructuras.

⁸ En 1995 se provincializa el Astillero y con ello la ETARS pasa a depender de la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

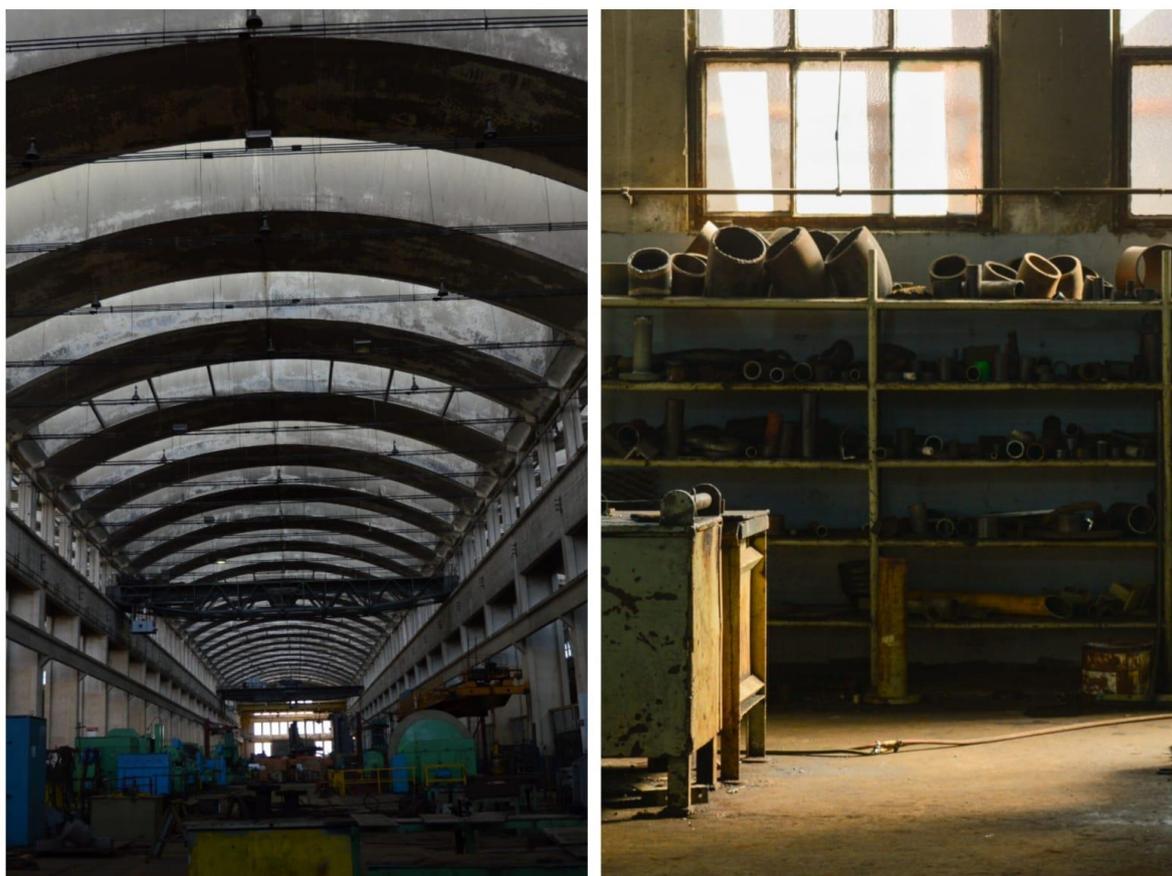
⁹ El Convenio Colectivo de Trabajo se encuentra. Disponible en: <https://normas.gba.gob.ar/ar-b/resolucion/1975/91cct/229616>

cuando se trata de trabajo insalubre. En este sentido, expresamos el relato de una trabajadora de estructuras, repuesto en el libro compilado por Beatriz Horrac (2021):

“Cuando mis compañeros realizan horas extras y yo pedía para hacer me las negaban sin explicación. Cuando los compañeros salían insalubre, a mi me lo negaban, siendo que había realizando las mismas tareas que ellos. Yo hacía el trabajo en unas carpetas y cuando íbamos a las reuniones tenía que ver como las presentaba como si las hubiera hecho él. Terminé renunciando a la prueba para pasar de categoría para estar más tranquila.” (Horrac, 2021: 56)

Existen desigualdades particulares en el sector de producción, donde las trabajadoras remarcan que “los talleres son espacios de los varones”.

Imagen N° 1: taller de mecánica y taller de copería



Fuente: Velazquez Grisel

Si bien con la reciente incorporación de mujeres en las áreas de producción, han comenzado a organizarse y exigir mejoras, como la instalación de puertas en los baños y la creación de baños femeninos, persisten desigualdades laborales: la ropa de trabajo está diseñada para hombres, y en varios talleres aún no hay baños femeninos. Esto obligando a las mujeres a caminar distancias considerables para acceder a uno:

“En el sector de producción no había baños, las mujeres podían usar un baño que era de abajo del comedor, que es para todos en general. Y pónete si vos trabajas en el Dique, tenes que caminar como 5 cuadras hasta ese baño, era medio incordioso en ese sentido.” (Juana, Ensenada, 7 de octubre de 2019, realizada por la autora)

Al mismo tiempo, existen diversas manifestaciones de machismo y subestimación de las mujeres durante el desempeño de su trabajo. Históricamente, la fábrica ha orientado la búsqueda de su mano de obra en el segmento masculino y calificado del mercado de trabajo, ligado a la idea de fuerza física y la capacitación en un oficio como atributos masculinos (Barragán, 2015). Hirata y Kergoat (1997) analizan estas nociones de masculinización del espacio productivo, donde las cualidades atribuidas socialmente a los hombres, como la fuerza física y el oficio, se consideran “adecuadas” para los trabajos de producción. En cambio, las cualidades atribuidas a las mujeres (delicadeza, destreza, fragilidad) no se perciben como adecuadas para estos trabajos y no son consideradas como un oficio. Esto tiene su expresión en el Astillero, donde el orgullo de producir buques para la industria naval nacional se relaciona a valores en torno a la fuerza física, a las calificaciones en el oficio y el soportar las duras condiciones de trabajo en la producción. Lo cual produce una resistencia en ciertos sectores a incorporar mujeres en espacios productivos, generando maltratos, comentarios machistas, y subestimación al trabajo realizado por las mujeres.

“Nos veían llegar a nosotras y era molestarnos o ver donde nos estábamos equivocando para marcarlo. Nos decían que nosotras no servimos para eso.” (Paula, Ensenada, 9 de diciembre de 2021, realizada por la autora)

Valeria Hernández, la primera egresada del ETARS, ingresó en el año 2003 en mantenimiento eléctrico, en máquinas y herramientas en el taller de mecánica. Ella expresa de forma similar los problemas a los que se enfrenta en el taller: *“Me he encontrado con chistes en taller, fotos subidas de tono que se potenciaban al estar todos los varones juntos”* (Horrac, 2021). La entrevistada remarca que ella al igual que el resto, fue seleccionada de la Escuela de oficios de la fábrica (ETARS), que aprendió un oficio, pero que no le es reconocido por el resto de los trabajadores de la fábrica. Estas situaciones las llevan a que decidan cambiar de sector, o en otras ocasiones la gerencia las reasigna, frecuentemente a sectores feminizados, las quejas de sus pares varones.

En suma, a pesar de la reciente incorporación al trabajo y a la ETARS, las mujeres en el Astillero continúan enfrentando numerosas dificultades para transitar en el cotidiano laboral, que ellas definen como “luchas constantes para hacerse un lugar en una fábrica hecha para hombres”.

3.2 Las cosecheras del limón en Tucumán: “lentas y sin fuerza”

La participación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo del limón tiene su auge en los años 90, a partir de la reestructuración productiva en la agricultura, cuando las mujeres son incorporadas de forma masiva en trabajos específicos para cultivos orientados a la exportación (Lara Flores, 1999). En aquel momento, la inserción laboral de las mujeres llegaba a un 12,5%. Sin embargo, se realizaba en condiciones precarias, principalmente, por la baja registración, teniendo menor acceso a obra social y descuentos jubilatorios (Busca y Vazquez Laba, 2004; Vazquez Laba y Busca, 2014)¹⁰. La baja registración de las mujeres, en comparación con sus compañeros varones, es algo que permanece. Del total de la fuerza de trabajo contratada en el limón, las mujeres representan el 15,1% y solo la mitad se encuentra registrada, mientras que en el caso de los varones, el porcentaje de registrados alcanza el 62,7% (Lombardi Mayan, 2022)¹¹.

¹⁰ Busca y Vazquez Laba (2004) citan datos de la Encuesta a Trabajadores Citrícolas del año 1998.

¹¹ Lombardi Mayan (2022) cita datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios realizada en el año 2013.

Imagen N°2: Mujeres en las fincas



Fuente: Página 12¹²

En un mercado de trabajo masculinizado, las mujeres son empleadas para las tareas de selección, acondicionamiento y control de calidad del limón en fresco para exportación, tanto en la etapa de la cosecha como en la de empaque. En ambos eslabones se han creado puestos de trabajo que requieren de la mano de obra femenina como, por ejemplo, las cosecheras que realizan el corte del limón para exportación con tijera. Esta incorporación es consecuencia de las exigencias internacionales sobre la calidad que deben tener los limones para ser colocados en los mercados. Estas exigencias de calidad se articulan con un imaginario social sobre las “cualidades femeninas” para determinadas tareas; por lo que las mujeres comienzan a trabajar como cosecheras¹³ en las fincas y seleccionadoras en las plantas de empaque (Vazquéz Laba, 2009).

Los estereotipos vinculados a lo femenino no solo se aplican al momento de ser reclutadas para la cosecha y empaque por sus “destrezas femeninas”. También se hacen visibles al momento de caracterizar su desempeño en las fincas, cuando se menciona que no son rápidas y que no tienen fuerza. Lo cual no solo expresa discriminación, sino también un perjuicio en términos de que a lo que cobran por su trabajo, debido a que el pago es por la cantidad de limones que cosechan o empaquetan. *“La gente trabaja a destajo, vos cobras lo del día, si no te apuras en cosechar no ganas”* (Silvia, Tucumán, agosto de 2023, Macarena). Las cosecheras identifican esa discriminación en su lugar de trabajo, tanto de parte de superiores y como de parte de sus compañeros, incluso siendo estos últimos (generalmente marido, hermano, padre, tío, etc.) quienes las “llevan por primera vez” a cosechar.

“Pasa que las mujeres acá como estamos somos muy discriminadas en el trabajo, tanto como el ayudante, muchas veces, y como los compañeros. Por ejemplo, en mi cuadrilla, nos dicen “que no me conviene trabajar con una

¹² Si bien la fotografía corresponde a la inspección de una finca en Metán, provincia de Salta, es representativa del mercado de trabajo masculinizado, donde aún siendo un porcentaje mejor al de los varones, las mujeres se encuentran trabajando en las cosechas de cítricos. Recuperado de: El 80% de los trabajadores cítricos no están registrados en Metán | Inspecciones en las productoras de Anta del Plata y José María Albor | Página 12 (pagina12.com.ar) el 6/8/2024.

¹³ Se hace referencia a la tarea de cosecha con tijera, que es aquella destinada principalmente a exportación.

mujer porque yo le estoy trabajando para ellas". Es así, y, a veces, en todas las cuadrillas, por ejemplo, en la mía hay gente que se cree que son más rápidos" (María, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

"No es imposible, nosotras somos capaces... solo que los hombres piensan que somos incapaces" (Inés, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

"No hablemos de los tractoristas porque uff... me pasan por encima. Los supervisores hacen la vista gorda, la verdad que son muy malos con las mujeres" (Silvia, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

Imagen N°3: El trabajo en las fincas



Fuente: cosechando bronca

La actividad de cosecha y empaque de limón se encuentra regulada por la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744, a través de la figura de “trabajador de temporada”, mientras que al conjunto de trabajadores agrarios del país los regula el Régimen Nacional de Trabajo Agrario (Ley N° 26.727). Esta diferencia con el resto de trabajadores tiene sus inicios en los años 1990, con la sanción de la Ley 23.808, debido a que se produce un cambio en el encuadre jurídico de los/as trabajadores afectados a las tareas de cosecha y/o empaque de frutas. Así, la relación laboral se comenzó a regir por los “contratos de trabajo por temporada”, definidos en el artículo 96 de la Ley de Contrato de Trabajo. De esta manera, en el caso del limón, a partir del año 1996, los ingresos y las condiciones laborales de los cosecheros se rigen por el Convenio Colectivo de Trabajo 271/96. En lo que refiere a los niveles de ingresos, el CCT establece un jornal mínimo diario, condicionado por una cierta cantidad de fruta que debe cosechar y que a veces no es posible debido a cuestiones climáticas. Otra cuestión que afecta la cantidad cosechada son los requerimientos de calidad del limón, lo cual implica una demora por la selección y por ende menor cantidad (Aparicio, 2014).

La lluvia puede suspender la cosecha, ya que daña la calidad del limón que exigen los mercados internacionales. Ese día no pueden ingresar a las fincas ni cosechar, por ende, no cobran. En el articulado del CCT 271/96 se establece que “no se computarán como tales (días hábiles) a los días laborables en que las condiciones climáticas (lluvia) impidieran la convocatoria laboral del trabajador”. Los días no trabajados, y no cobrados, no solo son aquellos donde llueve. Las cosecheras también suelen faltar a las fincas cuando ellas se enferman o cuando se enferman sus hijos/as o no consiguen con quién dejarlos. Suelen aceptar certificado médico para no suspenderlas y que puedan ingresar a las fincas al día siguiente. Sin embargo, el certificado no es garantía de que les paguen el día no trabajado.

“los días lunes y sábado no tenemos que faltar porque si usted no justifica, lo suspenden... si no se presenta el sábado, tiene que volver el miércoles” (María, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

“Yo hace 15 años que trabajo en Citromax. (...) y es la primera vez que he faltado y me han suspendido y siendo que soy cumplidora, que no vivo faltando” (Silvia, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

El lugar de trabajo de quienes cosechan son las fincas, por lo que la exposición a las condiciones climáticas son permanentes durante toda la temporada y cada una de las jornadas de trabajo. Al inicio de la temporada de cosecha (marzo - abril) las trabajadoras sufren las altas temperaturas y en los últimos días de la temporada (julio - agosto) padecen el frío durante varias horas de trabajo.

“En invierno te cagas de frío, en verano te cagas de calor. Yo no quiero eso para mi hijo. El año pasado me tocó trabajar un mes, estaba con una gripe, con fiebre, todo, y así fui a trabajar. Porque un día que yo no trabajo, es un día que mi hijo no come. Ellos viven de mi” (Documental Cosechando bronca, 4m52s).

“Hay compañeros que devolvían del mismo calor de lo que es el sol y ellos exigen que vos tenés que cumplir horario, ayer a la una de la tarde no daba más, hizo mucho calor ayer y muchos compañeros han llegado a devolver, no han llegado a completar el día” (Inés, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

Las jornadas suelen comenzar muy temprano, alrededor de las 5 am se despiertan y alistan, para luego trasladarse en colectivos, junto a sus cuadrillas de trabajo, hasta las fincas donde realizan las tareas de cosecha, ubicadas a una o dos horas de sus hogares. Estas fincas, en su mayoría, carecen de baños y comedores, lo que obliga a las trabajadoras a enfrentarse a extensas jornadas laborales sin condiciones básicas. Existen algunas excepciones donde cuentan con baños, pero están ubicados a una distancia considerable de las plantas. Ante el condicionante del pago por cantidad de limón cosechado y el ritmo de trabajo que deben mantener durante la jornada, detener el trabajo y tomarse tiempo para caminar hasta los baños representa un dilema para las trabajadoras.

“Es muy importante para nosotras las mujeres, el tema del baño, en el campo no tenemos y a veces tenemos que aguantar o a veces vamos de a dos, porque tenemos que mirar bien que no haya nadie y es horrible” (Iara, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

“a nosotros nos ponían los baños químicos en la playa. Por ahí quedaba la playa, de aquí a tres cuadras” (Silvia, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

“El tema del baño, Citromax hizo baño, pero ¿Qué pasa? Hizo baño de material, en bloque, después lo han terminado rompiendo. Para mi tienen que poner baños químicos porque el cosechero no quiere perder tiempo en ese sentido. El cosechero (varón) va, va por ahí y vuelve al toque” (María, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

Entre los diversos relatos se expresan las condiciones precarias en las que las cosecheras realizan su trabajo, el uso de escaleras (las cuales deben llevar a cuestas de planta en planta) y la falta de ropa de trabajo y protección adecuada, lo cual agudiza los riesgos de lastimarse, golpearse y sufrir enfermedades crónicas de columna. También mencionan la extensa jornada, que termina al final de la tarde con el traslado de retorno a sus hogares, el pago por producción y los prejuicios por ser mujeres “lentas” y “sin fuerza”. Si bien las rige el mismo Convenio Colectivo de Trabajo que a sus

compañeros varones, se encuentran en una situación de mayor precarización laboral; son las que presentan menor registración y suelen faltar más seguido a las fincas por tareas de cuidado, sea de sus hijos/as enfermos/as o por falta de quién los cuide, de forma remunerada o no remunerada, o de espacios de cuidado.

4. Impacto diferenciado de la crisis de reproducción social en nuestros casos de estudio

En este apartado, nos centramos en analizar las formas de reproducción social de la fuerza de trabajo en ambos casos de estudio. Para realizar este análisis partimos de la conceptualización de Vogel (2013), quien define la reproducción de la fuerza de trabajo en tres aspectos: 1) la regeneración del trabajador o la trabajadora; 2) el mantenimiento y la regeneración a la familia de la trabajadora; y 3) la reproducción biológica de nuevos trabajadores. Estas actividades de reproducción social se desarrollan en tres esferas fundamentales: la familia como la principal esfera donde este trabajo se lleva adelante y que es realizado mayormente por mujeres; las instituciones públicas, como las escuelas y hospitales, donde los trabajos reproductivos han sido socializados por el Estado; y los espacios de reproducción social de ámbitos privados como restaurantes y hospitales privados.

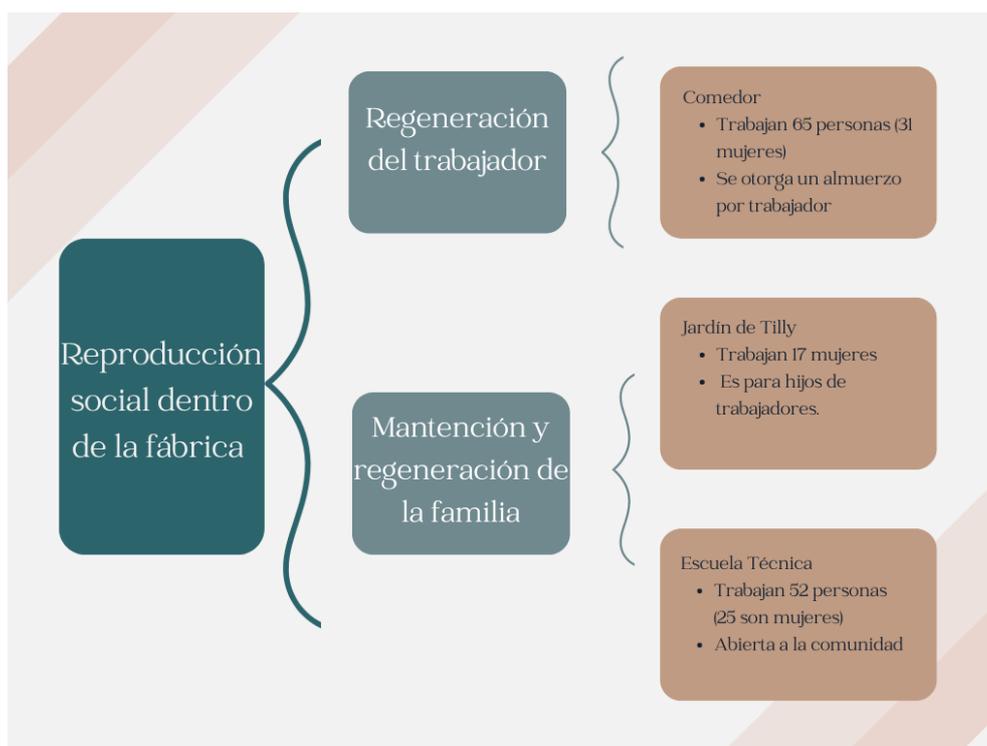
En el contexto actual, estas esferas se ven afectadas por la “neoliberalización de la reproducción social”, la cual implica recortes o privatización de servicios públicos, resultando en una mayor carga de reproducción social en las familias, y, en particular, sobre las mujeres (Bhattacharya 2018: 19). Fraser (2018) sostiene que atravesamos una crisis de la reproducción social, en la cual el capitalismo neoliberal busca reducir los costos de producción y reproducción de la fuerza de trabajo, poniendo en riesgo la reproducción cotidiana de los trabajadores. Esta crisis se refleja en la privatización y ajuste estatal de instituciones públicas (hospitales, escuelas, jardines); la precarización laboral y la disminución salarial; y el ajuste de los servicios públicos como vivienda, transporte, agua, luz, que aumentan el costo de la reproducción de las familias trabajadoras (Varela, 2021).

En este marco, las mujeres de la clase trabajadora se encuentran en el centro de esta crisis, con trabajos precarizados y con una sobrecarga en los hogares debido a los recortes y la privatización de los servicios públicos. Esta crisis de la reproducción social opera como un telón de fondo en ambos casos de estudio, sin embargo, se expresa de forma diferenciada, ya que las problemáticas que enfrentan las mujeres que trabajan en la producción privada y en un entorno rural son distintas a las que enfrentan las mujeres que trabajan en sectores públicos y entornos urbanos. Veamos brevemente.

4.1 El trabajo de reproducción social: entre el Astillero y el hogar.

La reproducción de la familia Astillera está estrechamente vinculada con el espacio fabril. Parte de la regeneración del trabajador y el mantenimiento y regeneración de su familia se realizan dentro de la fábrica, a través de la Escuela Técnica del Astillero Río Santiago (ETARS), el comedor para los trabajadores y el jardín al que pueden asistir los hijos de los trabajadores.

Figura N°1: reproducción social al interior de la fábrica



Fuente: Elaboración propia

En la Figura N°1 expresamos las formas de reproducción social al interior de la fábrica. El comedor, recuperado a partir de la lucha de los trabajadores en 2013, cumple un rol en la regeneración cotidiana del trabajador proporcionando una comida diaria. Por su parte, existe una política de la empresa hacia la mantención y regeneración de la familia de este a partir del jardín y la escuela técnica.

La escuela, creada en 1972 como una institución privada dentro de la fábrica, se transformó en 1995 en una institución mixta bajo la Dirección General de Cultura y Educación de la provincia de Buenos Aires. No solo imparte los contenidos curriculares habituales, sino que también ofrece una currícula específica orientada a la formación de trabajadores para la industria naval. Los estudiantes pueden graduarse de Técnico Constructor Naval o de Técnico Electromecánico. Actualmente, la escuela tiene una matrícula de 340 estudiantes, de los cuales 95 son mujeres (un 30%). La gran parte de estos estudiantes son hijos o familiares de trabajadores de la fábrica.

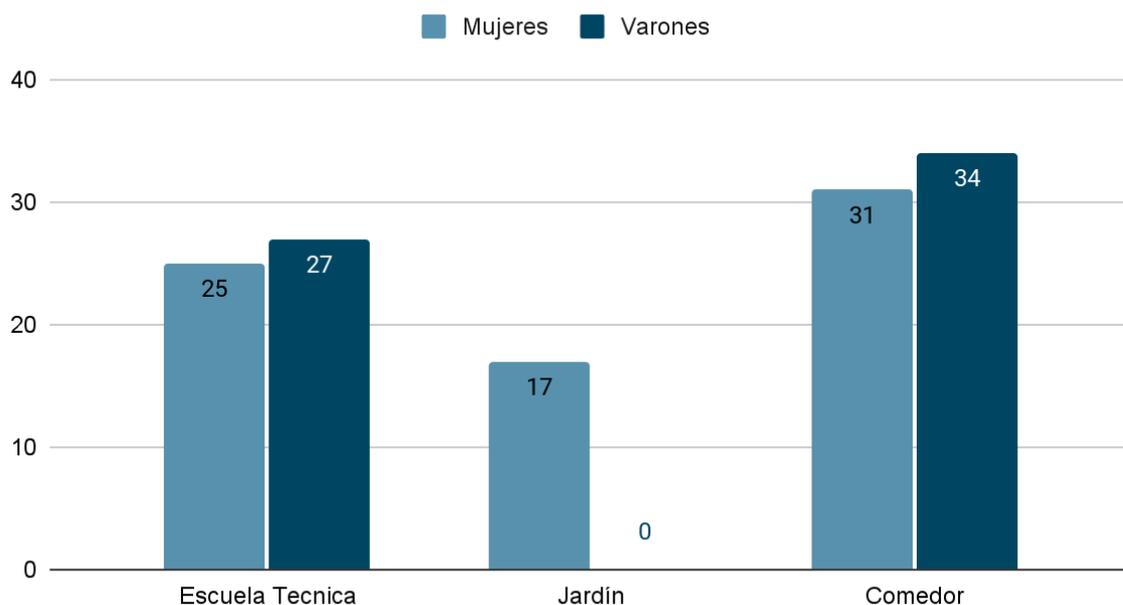
El jardín maternal, inaugurado en 2013, surgió de un proyecto presentado por trabajadoras y delegadas de género que fue aceptado por las autoridades de la empresa. En 2015, en una asamblea general las trabajadoras votan renombrar el jardín, pasando de llamarse “Barquito Mágico” a “El jardín de Tili” en homenaje a Matilde Itzigsohn, militante desaparecida durante la dictadura que luchó por su creación. A diferencia de la Escuela que es abierta a la comunidad, el jardín es únicamente para hijos de trabajadores. El acceso a este se prioriza para hijos de trabajadoras mujeres, seguidos por hijos de trabajadores varones que sean viudos o tengan a sus hijos a cargo, y por último para aquellos trabajadores que puedan presentar constancia laboral de la madre de sus hijos. El jardín maternal es visto por las entrevistadas como una conquista de la organización de las trabajadoras inscrita en una tradición de las mujeres de la fábrica.

La reapertura del comedor, la inauguración del jardín, y el hecho de que la Escuela se vuelva mixta permitió que las mujeres, la mayoría familiares de los trabajadores, puedan ingresar a la fábrica como trabajadoras. Así lo expresa una trabajadora en el libro de Horrac (2021), quien tuvo que esperar que se modifiquen estos parámetros para poder ingresar.

“Siempre había querido entrar a trabajar a Astillero, mi padre trabajaba desde el año 55 y siempre estábamos presentes en cada botadura y evento, pero él no quería que yo trabajara ahí porque decía que no era una empresa para que trabajara una mujer.” (Horrac, 2021, p.15)

De esta forma, una parte considerable de las trabajadoras ingresaron a la fábrica a partir de realizar trabajos vinculados a la reproducción social. Actualmente, el 18% de las trabajadoras realiza trabajos asociados a este tipo de tareas, mientras que en el caso de los hombres esta cifra es sólo del 2%. En el gráfico N°1 expresamos la cantidad de mujeres y varones trabajando en cada área de trabajo.

Gráfico N°1: Composición de la mano de obra según establecimiento



Fuente: elaboración propia en base a entrevista con gerente de Recursos Humanos

Sin embargo, para las trabajadoras dedicadas a tareas reproductivas, este trabajo no está exento de contradicciones. Una trabajadora del sector comedor describe la falta de reconocimiento y la sobrecarga de tareas tanto en la fábrica como en el hogar:

“Por momentos parecíamos sirvientes más que un área de servicios, más de una vez me iba a mi casa llorando de impotencia. Era difícil trabajar 8.30hs en esas condiciones, y llegar a mi casa continuar con las tareas ahí, los chicos, la escuela y todo lo que recae sobre las mujeres cotidianamente.” (Horrac, 2021, p. 52)

En este relato se reflejan las dificultades que atraviesan estas trabajadoras, la falta de reconocimiento del trabajo reproductivo al interior de la fábrica. Siendo una fábrica naval con casi tres mil trabajadores, las mujeres son tratadas como “sirvientas” reproduciendo machismos asociados al lugar de las mujeres en el hogar.

En su conjunto, observamos que existe una política de la empresa para que parte de la reproducción social de las familias se lleve adelante dentro del predio de la fábrica, producción y

reproducción giran en torno al trabajo industrial. La política del Astillero incluye un esfuerzo por asegurar la reproducción social dentro del mismo espacio fabril, fortaleciendo la identificación de los trabajadores con la fábrica y perpetuando una cultura laboral que se transmite de generación en generación.

Si bien una parte de la reproducción social de los trabajadores se lleva adelante dentro del predio fabril, esta se complementa con otras instituciones públicas, como escuelas y hospitales de localidad de Ensenada o del conurbano bonaerense. Los trabajadores de la fábrica cobran un sueldo promedio que se asemeja a la canasta básica familiar. Lo que les permite sustentar condiciones de vida básicas, aunque las realidades económicas son disímiles según el sector social del que se provenga. A su vez, las mujeres son quienes llevan adelante en sus casas tareas de cuidado, de limpieza, y de mantención y regeneración cotidiana del trabajador.

“El trabajo en mi casa recae bastante en mí, pero siempre desde chicos crie a mis hijos con que tienen que hacer todo. Me acuerdo de que, bueno se llevan 10 años pero cuando cumplieron 9 años cada uno fue oficialmente ‘bueno el lavarropas se usa así’”. (María, Ensenada, 10 de octubre de 2022, realizada por la autora)

“Mi marido es más del fútbol y esas cosas, colabora en un club infantil. Nosotras hacemos malabares. Es mucho más complicado que el hombre. Vos tenes que tratar de encajar para armar el rompecabezas para estar acá, acá y acá. Nos tenemos que rearmar, tenemos que formar ese rompecabezas con el trabajo, casa hijos y familia, y tener un lugar para nosotras mismas también.” (Micaela, Ensenada, 7 de febrero de 2023, realizada por la autora)

De esta forma, las mujeres trabajadoras expresan que dedican gran parte de su tiempo a este tipo de tareas, tanto en la fábrica como en sus hogares. Los hijos aparecen en la mayoría de los casos como a quienes crían para que las ayuden en este tipo de tareas, mientras que sus esposos se dedican a actividades de ocio y recreativas como el fútbol. Por lo que, aunque la existencia de la escuela, el comedor y el jardín dentro del Astillero les ofrece a las trabajadoras un grado de apoyo, las tareas de reproducción social no dejan de recaer en ellas tanto dentro como fuera de la fábrica.

4. 2 Cosecheras de limón: entre la finca y sus hogares

En el caso de las cosecheras, su reproducción y el mantenimiento y regeneración de su familia, no dependen solamente de los ingresos por su trabajo en la cosecha de limones. Cuando la cosecha de limón finaliza, se les otorga lo que se conoce como “Plan Intercosecha”, que consiste en una suma mensual directa e individual en el período entre cosechas. Al programa nacional, se le suma el llamado “Plan Interzafra” de índole provincial, que pretende dar cobertura a quienes queden fuera del registro de beneficiarios/as del programa nacional Intercosecha (Mercado Mott, 2023).

Este programa nacional fue creado en el año 2014, con el objetivo de “asistir en todo el territorio nacional a las trabajadoras y los trabajadores temporarios del sector agrario y agroindustrial, que se encuentren inactivos durante el período entre cosechas del o de los cultivos en los que se ocupan, promoviendo la mejora de sus condiciones de empleabilidad y de inserción laboral” (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2014). Sin embargo, quienes no se encuentran registrados/as, o no llegan al mínimo de meses o se pasan el máximo establecido en los requisitos, no gozan del beneficio. Otro ingreso con el que cuentan las cosecheras es la Asignación Universal por Hijo.

En cuanto al lugar de trabajo, las fincas que dependen de las empresas citrícolas, a diferencia del predio fabril donde se emplean las astilleras, no cuentan con comedores ni con espacios de cuidado o

formación. Cada cosechero/as lleva su propia vianda, sin tener heladeras donde poder guardar la comida hasta el horario del almuerzo.

Figura N°2: reproducción social al interior de las fincas



Fuente: Elaboración propia

A la ausencia de espacios de cuidado en el lugar de trabajo se le suma la extensión de las jornadas. Para una mujer cosechera - al igual que un varón - comienza a las 5 o 6 de la mañana y finaliza a las 17 o 18 horas porque incluye el traslado a las fincas desde sus barrios y, a veces, de una localidad a otra. A esas extensas jornadas laborales, se le suman las horas que implican sus tareas en el ámbito reproductivo, cuestión que las mismas cosecheras mencionan.

Nuestro trabajo no termina solo al salir de la finca. Nosotras somos mamá, somos esposa. Tenemos nuestra responsabilidad en casa, muchas veces llegamos, tenemos que venir, bañarse, cocinar, a veces, la limpieza, la lavada de ropa y todo eso y no se termina el día ahí, muchas veces somos las primeras que se levantan y las últimas que nos acostamos (María, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

A la escasez de tiempo, se le suman los bajos ingresos, tanto por salario o por programas como el Intercosecha, lo que dificulta la organización de las tareas de cuidado o su tercerización en otras mujeres que realizan de forma remunerada ese trabajo. De esta manera, la disponibilidad de tiempo para participar de la vida sindical o de la conflictividad en torno a la producción de limón, se vuelve una problemática para estas mujeres.

De por sí, en los sindicatos rurales, los porcentajes de mujeres afiliadas son menores que los porcentajes que representan los varones. En el caso de Tucumán, 1 de cada 10 mujeres asalariadas agrícolas declara estar afiliada a un sindicato. En cambio, entre los asalariados varones que equivalen al 75% de ocupados en esa condición, prácticamente la mitad está sindicalizada, reforzando el carácter masculino de la agremiación (ENAA, 2014). El sindicato UATRE, donde se encuentran afiliadas las

cosecheras, es un sindicato hegemonizado por varones, tanto por la cantidad de afiliados, como por quienes lo dirigen (Trpin 2020).

Si bien no existe una prohibición a la participación de mujeres en los sindicatos, en general, ni en los rurales, en particular, estas tienen ciertas limitaciones para efectuar una participación sostenida en el sindicato. En ese sentido, Arriaga y Medina (2018) hacen referencia a que, en los últimos años, la inserción de las mujeres en los sindicatos aumentó, es decir se afiliaron más mujeres. Esto no implica que las mismas estén participando efectivamente en los sindicatos y que mucho menos, a pesar de la ley de cupo femenino en las organizaciones sindicales, sean quienes los dirigen.

En el caso de las cosecheras los obstáculos, no para afiliarse, pero sí para participar de forma plena en la organización sindical se hacen explícitos, resultando tanto de los condicionantes de lo productivo, como de lo reproductivo. Al obstáculo estructura de la llamada “doble jornada”, se le acoplan: “a) la forma que adquiere la contratación laboral; b) el nivel salarial y c) la forma bajo la cual se organiza el trabajo” (Frankel; Campos y Campos, 2021, p. 8).

5. El lugar de trabajo como escenario de las luchas de la reproducción social

Considerando las desigualdades en el espacio laboral y la profundidad de la crisis de reproducción social, nos interesa reflexionar sobre cómo estos aspectos pueden configurar el reconocimiento de “injusticias” o demandas en el lugar de trabajo.

5.1. Realidades diferentes, demandas diferentes.

Identificamos que las diferentes condiciones de vida de las trabajadoras implica una distinción en la forma de articular demandas en torno al ámbito reproductivo. Creemos que la mayor precarización en las condiciones laborales y en el acceso a los servicios públicos también hace que las preocupaciones de estas trabajadoras sean disímiles. En el caso de las cosecheras, el acceso a los servicios públicos se complica por lejanía de sus lugares de residencia, condiciones de los caminos o el transporte. Mientras que en el Astillero, si bien existe una precarización de estos servicios, las condiciones de reproducción de la vida se encuentran garantizadas con mayor facilidad.

En el caso de las cosecheras, al ser profunda la crisis de reproducción social, las preocupaciones se centran en las tareas de cuidado, en el cuidado de sus hijos y esposos, en lograr llevar alimento a sus hogares y que sus hijos accedan a salud y educación, lo cual a veces también implica un almuerzo o merienda en la escuela. En este sentido, observamos que el sostenimiento de la familia y poder llevar alimento a sus casas es un motor para el reclamo salarial y la radicalidad de la acción aunque sean reprimidos en el marco de los conflictos que tiene lugar al inicio de la temporada de cosecha cuando exigen que reabran las paritarias y actualicen los acuerdos salariales.

“Y estamos dispuestos a seguir hasta que nos den una solución. Nadie se ha hecho presente, ni el gobierno, ni el sindicato, ni nadie. Solo han mandado audios amenazándonos que nos van a reprimir. Yo trabajo fichada hace un montón de años, soy madre sola, tengo seis chicos con lo que gano no me alcanza” (Documental Cosechando bronca, 43m15s).

Además de los reclamos salariales, las cosecheras suelen participar de cortes de ruta o movilizaciones en reclamos de otros ingresos que permitan su reproducción y las de sus familias. Como el acceso y aumento del monto del Programa Intercosecha o el Plan Interzafra, la Tarjeta Alimentar y bolsones de alimentos. Podemos identificar que se articulan demandas frente a la patronal, pero también frente al Estado, como así también ocurre con reclamos hacia el sindicato UATRE que les provee cada año, al inicio de clases, kit escolares para los hijos de quienes están afiliados. Las entregas se realizan en las oficinas de las seccionales o en las bocas de expendio de la obra social.

Filas de afiliados, en su mayoría mujeres, esperan un kit escolar por cada hijo. A veces no alcanza y los reclamos se hacen presentes.

“Sabes lo que es cuando llega enero, ya en febrero, la gente empieza a decir lo del kit escolar” (...) “Yo he tenido la oportunidad de colaborar este año en la entrega de kit escolares (...) cuando se le empezó a entregar, había gente que te reclamaba por los dos o los tres y no le podíamos hacer entender que no alcanza para todos” (Tesorero sindicato UATRE, Tucumán, agosto de 2023, realizada por la autora).

Imagen N° 4: Filas en seccional UATRE por entrega de Kit escolar



Fuente: Red social (facebook) de Seccional Tafi Viejo

Siguiendo a las teóricas de la reproducción social, consideramos que la clase trabajadora es forzada a entrar en la relación salarial porque tiene la necesidad de reproducir su vida y no puede hacerlo por sí misma porque ha sido separada de los medios de producción por el capital. “Lo que significa que las necesidades de “vida” (subsistencia) tienen una profunda conexión integral con el reino del “trabajo” (explotación).” (Bhattacharya 2018: 9). En este sentido, entendemos que gran parte de las demandas y expresiones de injusticia en el caso de las trabajadoras cosecheras, se encuentra asociada a las necesidades por reproducir la vida.

En el caso de las trabajadoras del Astillero, existe una tradición de que son los trabajadores varones, los delegados paritarios y el sindicato, quienes articulan demandas en relación a lo salarial. Sin embargo, en el conflicto que protagonizó la fábrica en el 2018, ante el intento de cierre y vaciamiento las mujeres estuvieron en la “primera línea” de la defensa de la fábrica y de sus puestos de trabajo. La participación en el marco del conflicto produjo un cambio en sus demandas e identidad como mujeres trabajadoras.

Particularmente desde el año 2015, la militancia y articulación de demandas de las trabajadoras se centra mayormente en conseguir derechos para las mujeres. Por ejemplo, licencias para las mujeres tales como el día femenino, y recientemente buscaron la aplicación de la Ley Micaela en la fábrica para reducir el machismo de los trabajadores. En este sentido, la articulación de demandas también es

disímil en nuestros casos de estudios por el diferente impacto del movimiento feminista y su agenda de demandas, dado que este movimiento tuvo un carácter esencialmente urbano. En el caso de Astilleras las trabajadoras fueron parte de las movilizaciones realizadas en el centro de la Ciudad de Buenos Aires, y en la ciudad de La Plata por el derecho al aborto y por Ni Una Menos. Muchas de las trabajadoras se consideran feministas y formaron parte de este movimiento.

También el movimiento feminista tuvo un impacto al interior de la fábrica, a partir del 2015 la visibilización masiva de la violencia machista, con el #NiUnaMenos permitió a las mujeres trabajadoras reconocer como “injusto” situaciones que podrían haber estado naturalizadas hasta entonces (Yantorno, 2022). Esta identificación de lo injusto se transformó en un proceso de organización cuando a principios del año 2016 estos prejuicios se expresaron en maltratos a una trabajadora por parte de un jefe. Luego de un proceso que incluyó la participación en las acciones convocadas por el movimiento feminista y la organización hacia el interior de la fábrica (creando una comisión de mujeres) lograron que por primera vez se sancione a un jefe por violencia laboral con razones de género. Así ante una situación de violencia laboral, las mujeres realizaron un paro de dos horas el 8 de marzo, y se movilizaron con una bandera que decía “Todas somos Eugenia. No a la violencia de género”.

Durante el año 2018 la demanda por el aborto legal, seguro y gratuito con la “marea verde”,¹⁴ irrumpe en la fábrica, en el marco de la votación en el senado del derecho al Aborto Legal, Seguro y Grauito (el 8 de agosto de 2018). La agrupación de mujeres “Juana Azurduy” decidió colgar un “pañuelo verde” en el barco en el que estaban trabajando los trabajadores del ARS, para visibilizar la demanda por este derecho. Esta acción es luego tomada como propia por el conjunto de la militancia de las trabajadoras del astillero.

Imagen N°5: pañuelo verde colgado en el barco Juana Azurduy



Fuente: La Izquierda Diario

¹⁴ En Argentina el verde es el color de la lucha por la legalización del aborto, durante el año 2018 esta demanda fue la que tomó mayor centralidad en el movimiento feminista, particularmente en las jóvenes que utilizaban “pañuelos verdes” para mostrar su adhesión a esta lucha. La marea verde fue el término que se utilizó luego de la movilización en agosto del 2018 al Congreso Nacional cuando Senadores rechazó esta Ley.

La irrupción del ámbito reproductivo en el ámbito de trabajo lo encontramos también luego de la pandemia, en donde las mujeres del ARS realizaron una asamblea de mujeres para discutir las consecuencias que la pandemia había tenido en sus hogares.

5.2 Formas de organización y dificultades similares

Una particularidad que nos interesa remarcar es que más allá de las diferentes realidades que atraviesan estas mujeres también identificamos que existen distintas tradiciones sindicales y políticas en los lugares de trabajo que permean en la articulación de demandas. Particularmente, el Astillero cuenta con una larga tradición de militancia sindical, con gran peso de agrupaciones políticas en la fábrica y con una fuerte organización de base y cuerpos de delegados, lo que permitió una mayor organización de las mujeres en el lugar de trabajo. Por ejemplo, desde el año 2016 existen espacios de organización de base de las mujeres, como las asambleas de mujeres, una Comisión de mujeres, y a partir de procesos de lucha y organización se crearon durante 2017 y 2018 agrupaciones de mujeres. También las trabajadoras cuentan desde el año 2016 con delegadas de género, que son las interlocutoras con la empresa, y desde allí han planteado diversas demandas como exigencia de baños en los talleres.

En el caso de cosecheras, si bien existe una tradición de organización y lucha en el sector rural de la provincia de Tucumán, tanto desde la época de los Ingenios, como en torno a la producción de limones (Alfaro y Rau, 2014; Nassif, 2014; Crespo Pazos, 2015; Mercado Mott, 2022) y las mujeres participan sindicalmente de diferentes formas, sus demandas no termina de articularse como “demandas de género”, por ende no se canalizan en la conformación de espacios como Comisiones de Género, ni en las fincas ni en el sindicato. Es decir, la identificación de lo injusto se da y se manifiesta en quejas, incluso en reclamos al sindicato, pero no consigue transformarse en un proceso de organización específica en clave de género. Existen algunas propuestas desde el sindicato de promover la creación de comisiones de género en las seccionales y de motivar a la elección de delegadas por finca, pero aún no se han desarrollado.

La relación con el sindicato aparece de forma contradictoria en ambos casos de estudio. En primer lugar, esto se debe a que en ambos casos las demandas que mantuvieron los sindicatos en los últimos años se redujeron a lo estrictamente laboral (principalmente aumentos salariales). Las agendas con demandas de género provienen de las preocupaciones de las trabajadoras, de agrupaciones políticas opositoras o organizaciones externas al ámbito laboral. En el caso del Astillero, también el sindicato tensiona los espacios y demandas de las trabajadoras. Por ejemplo, muchas veces los referentes sindicales (varones) van a las asambleas de mujeres imponiendo otros temarios a los pautados. En una asamblea de mujeres durante el año 2023, las trabajadoras votaron que los dirigentes sindicales no pueden volver a abrir las asambleas de mujeres.

En segundo lugar, identificamos que, a pesar de haber pasado ocho años del comienzo del auge del movimiento feminista y de existir la Ley de Sindical desde el año 2005, los sindicatos de estos lugares de trabajo continúan siendo masculinizados y los cargos jerárquicos se encuentran concentrados casi totalmente por varones, salvo contadas excepciones.

La esfera de reproducción también aparece por momentos como un límite para poder desarrollar estas demandas. En diálogo con lo que sucede en el caso de las trabajadoras del Astillero, existe una dificultad dado por la sobrecarga de tareas en el hogar. Esta problemática ha sido señalada por diversos estudios, particularmente, Torns y Recio (2011) remarcan que las formas de trabajo y organización de los propios sindicatos generalmente se rigen por modelos de organización basados en los tiempos de vida masculinos. Marcado por un régimen de plena disponibilidad para el ámbito público. En línea con ello, Godinho Delgado (2009) plantea que las responsabilidades familiares representan una traba no solucionada para la participación política femenina. Esto lleva a que en ambos casos de estudio, una de las razones en torno a por qué las preocupaciones se plantean como “injustas” pero no se transforman en demandas se debe a la falta de tiempo para involucrarse en la actividad sindical. Este aspecto se profundiza en los casos en los que existen peores condiciones de trabajo, como es el de cosecheras. Para el caso de Astilleras las jornadas de trabajo más reducidas, el

menor tiempo destinado al traslado, y un mayor salario, permiten que las trabajadoras destinen parte de su tiempo a la militancia sindical y política.

Conclusiones

Como hemos planteado desde el inicio, en este artículo procuramos poner en común dos experiencias de investigación en el marco de un proceso de formación doctoral. Los resultados de este trabajo comparativo representan aproximaciones, debido a que aún nos encontramos realizando trabajo de campo y de formación. Sin embargo, consideramos que este ejercicio de comparación nos permitió acercarnos a puntos de diálogo, incluso en las divergencia, entre ambas experiencias.

Comenzamos analizando el funcionamiento y organización de los espacios de trabajo y las dificultades que encuentran las mujeres trabajadoras en espacios masculinizados. Identificamos que ambos casos existe una percepción del trabajo femenino como “no calificado”, lo que conlleva discriminación hacia las mujeres que lo realizan. Generalmente, el único sustento de esa discriminación es “que son mujeres”. En torno a las condiciones laborales, las cosecheras trabajan bajo un grado mayor de precarización: salarios a destajo, baja registración, pocas garantías cuando ellas o sus hijos se enferman, salarios menores a la canasta básica familiar y la (in)estabilidad laboral asociada a las temporadas de cosecha.

En cuanto a los puntos en común, no existen diferencias de género en los Convenios Colectivos de Trabajo, sin embargo, por distintos motivos, en las mujeres recae un mayor nivel de precariedad. Mientras que en el caso de las cosecheras, sumado a sus condiciones laborales, se le suman la carga de los cuidados de menores o de familiares enfermos, reforzando su situación de precariedad. En el caso del Astillero existe un nivel de arbitrariedad aplicado por los Jefes de Sector y la empresa, que produce que el acceso a horas extras, el ascenso de categorías, y el horario insalubre se aplique de forma desigual para las mujeres.

Identificamos, a su vez, un impacto diferenciado de la crisis en la reproducción social. La alta organización de los trabajadores en el lugar de trabajo y el hecho de que sea una fábrica estatal hace que las trabajadoras en el Astillero cuenten con una mayor cantidad de recursos para llevar adelante la reproducción de ellas y de sus familias. La fábrica cuenta con un comedor para los trabajadores, con un jardín maternal con prioridad para los hijos de las trabajadoras mujeres y una Escuela Técnica en el predio. Por su parte, vivir en entornos urbanos también facilita el acceso a hospitales y escuelas públicas aledañas a la zona fabril. En cambio, las trabajadoras cosecheras, tienen un acceso diferenciado a los servicios públicos, las empresas citrícolas no garantizan ni comedores, ni espacios de cuidado en las fincas y la reproducción de ellas y sus familias depende de diferentes tipos de ingresos, provenientes del pago de las empresas o de programas estatales, de acuerdo al momento del ciclo anual de cosechas. Un punto de contacto identificado es el tiempo que destinan a realizar las tareas de limpieza y cuidado en sus hogares, configurando la falta de tiempo como un aspecto que aparece con gran centralidad en ambos sectores de entrevistadas.

En su conjunto, estos aspectos influyen en el tipo de demanda y en las posibilidades de participar activamente en organizaciones sindicales y políticas. En ambos casos las tareas de reproducción social en los hogares representan un condicionante (en relación a los trabajadores varones) para poder participar activamente en organizaciones sindicales o políticas. Pero en el caso de cosecheras esta crisis tiene un nivel de profundidad mucho mayor, por lo que su actividad se encuentra aún más limitada. Sin embargo, cuando menciona su involucramiento en conflictos, suelen resaltar que lo hacen “porque no alcanza”.

Las distintas tradiciones sindicales y políticas también repercuten en los niveles de organización y posibilidad de expresión de demandas. Por su parte, el movimiento feminista al ser principalmente de carácter urbano tuvo un impacto diferencial en nuestros casos de estudio. Su impacto fue mayor en el caso de Astilleras donde demandas de este movimiento (como la violencia

machista y la pelea por el aborto legal) ingresaron al espacio laboral y se convirtieron en demandas que articularon las trabajadoras. Sin embargo, encontramos que en el caso de cosecheras también este movimiento puede haber tenido un impacto en lo que se considera como “injusto” expresado en ambos casos de estudio en la identificación de una desigualdad en las condiciones laborales y en los prejuicios que existen en torno al trabajo de las mujeres.

De esta forma, observamos en ambos casos como las luchas por la reproducción social se vuelven centrales en los lugares de trabajo. En el caso del Astillero, el lugar de trabajo se vuelve escenario de organización, pero en el caso de las cosecheras, si bien es a partir de lo vivenciado en el espacio de trabajo, las fincas, que identifican lo injusto, no es allí donde se organizan. Lo cual es necesario profundizar en próximos análisis, debido a que entendemos que las diferencias que atraviesan a los casos (público/privado, urbano/rural, industrial/agrario) condicionan o posibilitan los espacios de organización de las mujeres trabajadoras.

El lugar de trabajo representa un espacio privilegiado de organización colectiva, ya que allí se produce la extracción de plusvalía, el corazón de la explotación, donde se vivencian las contradicciones entre capital y trabajo, y se configuran formas de sociabilidad entre los trabajadores. También las tradiciones, existencia de agrupaciones políticas, y sindicales permean esa forma de organización. Existe una tensión con las direcciones sindicales que reducen las luchas laborales a problemas relacionados estrictamente con la producción. Sin promover una mayor participación de las mujeres, por el contrario, observamos que las preocupaciones y demandas de las trabajadoras son articuladas de forma paralela al sindicato.

La teoría de la reproducción social nos permite analizar la relación entre el ámbito de la producción y el de la reproducción como ámbitos diferenciados pero inescindibles, estando las mujeres ubicadas en el núcleo de esa intersección (Arruzza y Bhattacharya, 2020). Al encontrarse en el nudo de esta intersección, son en general las mujeres trabajadoras las que llevan adelante luchas por la reproducción social en sus lugares de trabajo, como podemos observar en el caso de las astilleras y cosecheras. En este sentido, retomamos la definición que realiza Varela (2019) quien plantea que *las mujeres tienen una ubicación “anfibia”, al ser protagonistas de ambas esferas (producción y reproducción)*. Encuentra de esta forma, un potencial en la fuerza de las mujeres para establecer lazos, un puente, entre las demandas laborales de la clase obrera y aquellas que exceden lo “laboral” pero son parte central de su condición obrera.

Bibliografía

- Albertí, A.; Bageneta, M.; Bardomás, S.; Bober, G.; Lombardi, J.; Mercado Mott, M.; Neiman, G (coordinador); Ramos Berrondo, J. y Scirica, S. (2020) Los trabajadores temporarios de la agricultura frente al COVID - 19. *Serie El trabajo en los tiempos del COVID*. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales - Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. ISSN 2684-0510. Disponible en línea: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2020/06/t01-Agricultura.pdf>
- Alfaro, M. I. y Rau, V. (2014) “La conflictividad social en mercados de trabajo rurales intermediados: Los casos del mercado de trabajo yerbatero misionero y de la citricultura tucumana”. En: Benencia, Roberto y Aparicio, Susana (coordinadores) *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*. Editorial CICCUS.
- Andujar, A. y D Antonio, D. (2020), “Chicas como tú...” Género, clase y trabajo en la Argentina reciente: un balance desde la historia social”. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, Año VIII, n° 16.
- Antunes, R. (2005) Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo.

- Aparicio, S. (2014) "Nuevas formas de gestión en la cosecha de limones tucumana". En: Benencia, Roberto y Aparicio, Susana (coordinadores) *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*. Editorial CICCUS.
- Arriaga, A. y Aspiazú, E. (2022). Reivindicaciones y estrategias en la frontera entre feminismo y sindicalismo en Argentina. Descentrada. *Revista interdisciplinaria de feminismos y género*, 6(1), Artículo e162.
- Arriaga, A. E. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y sociedad*, 21(34), 91-100.
- Arriaga, A. E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Revista Pasado Abierto*, 4, (7), pp. 188 - 207.
- Arruzza, C., y Bhattacharya, T. (2020). Teoría de la Reproducción Social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, 16, 37-69.
- Barragán, I. (2015) *¿Quién construye la Nación? Obreros y militares en el Astillero Río Santiago. Procesos de trabajo, violencia y represión (1969-1979)*. Tesis Doctoral presentada en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Historia.
- Bhattacharya, T. (2018) *Social Reproduction Theory. Remapping Class, Recentring Oppression*.
- Busca, V. C. y Vazquez V. (2004). *Feminización del trabajo agrícola: una mirada sobre las experiencias de las trabajadoras del limón*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Cambiasso, M. y Yantorno, J. (2020). La militancia sindical de las mujeres trabajadoras en Argentina: abordajes teóricos y dimensiones analíticas desde un enfoque sociológico. *Archivos de Historia del Movimiento Obrero y la Izquierda*, año IX, n° 17, pp. 123-142.
- Convenio Colectivo de Trabajo 91/75 (1975)
- Convenio Colectivo de Trabajo 271/96 (1996)
- Crespo Pazos, Matías Omar (2014) La situación de los asalariados limoneros en Tucumán. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, N° 40
- Crespo Pazos, M. O. (2015) Dinámica de las negociaciones y conflictos de asalariados cítricos durante la última década en Tucumán, Argentina. *Revista Estudios del Trabajo*, N° 49/50.
- Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios (2013/2014).
- Frankel, J., Campos, J. y Campos, M. (2021). *Feminismo y sindicalismo: estrategias y mecanismos para fomentar la participación gremial de las trabajadoras*. Fundación Rosa Luxemburgo.
- Fraser, N. (2018) Neoliberalismo y crisis de reproducción social. *ConCienciaSocial*, 2 (3), pp. 215-225
- Frassa, et. al. (2010) Trayectorias empresariales divergentes frente a contextos de privatización. Un estudio comparativo de dos empresas públicas argentinas. *Economía, Sociedad y Territorio*, x (32), 179-206.

- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo latinoamericano y política de género, Análisis y Propuestas*, Friedrich-Ebert-Stiftung Sindical Regional (Uruguay).
- Goren, N. y Prieto, V. (2020). Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas, en *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Nora Goren y Vanesa Prieto (eds.). CLACSO, Universidad Nacional de José C. Paz.
- Hirata, H. y Kergoat, D. (con la colaboración de Marie-Hélène Zylberberg) (1997) *La división sexual del trabajo: permanencia y cambio*. Trabajo y Sociedad - Centro de Estudios de la Mujer de Chile - PIETTE/CONICET, Buenos Aires.
- Horrac, B. (edit) (2021) *Mujeres que hacen barcos*. ATE Ensenada.
- Kergoat, D. (2003) De la relación social de sexo al sujeto sexuado. *Revista Mexicana de Sociología*, 65, 4.
- La Izquierda Diario (27 de abril 2021) *Mujeres cosecheras: "Trabajo desde los 13 años en el citrus, hoy peleo por lo que es nuestro"*. Disponible en: <https://www.laizquierdadiario.com/Mujeres-cosecheras-Trabajo-desde-los-13-anos-en-el-citrus-hoy-peleo-por-lo-que-es-nuestro>
- Lara Flores, S. (1995) "La feminización del trabajo asalariado en los cultivos de exportación no tradicionales en América Latina". En LARA FLORES, Sara (Coord.) *Jornaleras, temporeras y bóias-frías: el rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad.
- Lombardi Mayan, J. (2022) "Vulnerabilidad ocupacional de los y las trabajadores/as agrícolas. Niveles y prácticas de registración en la Argentina" [Tesis de maestría] Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Argentina.
- Mercado Mott, M. (2022) "Trabajadores/as del campo unidos/as": el proceso de revitalización en los sindicatos rurales en Argentina. El caso del limón en la provincia de Tucumán. [Tesis de maestría] Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Argentina.
- Mercado Mott, M. (2023) Miradas feministas sobre el sindicalismo rural en la producción de limones en Tucumán (Argentina): La trayectoria laboral y sindical de Dalinda Sánchez como un emergente para reflexionar. *Revista Controversias*. Noviembre de 2023. Disponible en línea: <https://doi.org/10.54118/controver.vi221.1300>
- Migliaro, et. al. (2019) Los sindicatos rurales tienen género: un abordaje organizacional y feminista de un sindicato rural uruguayo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*. 4 (7), pp. 113-133.
- Nassif, Silvia Gabriela (2014) *Las luchas obreras tucumanas durante la autodenominada Revolución Argentina (1966-1973)*. Tesis Doctoral de Historia. Universidad de Buenos Aires.
- Natalucci, A. L. y J. Rey (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Estudios políticos y estratégicos*, 6, pp. 14-34.
- Natera Rivas, J.J. y Batista Zamora, A.E. (2010) El complejo agroindustrial limonero de la provincia de Tucumán (Argentina). Ejemplo de producciones no tradicionales y de desaparición de los pequeños productores. *Boletín de la Asociación de Geógrafos Españoles N.º 53 - 2010*, págs. 67-88
- Torns, T y Recio, C (2011). Las mujeres y el sindicalismo: avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, 16: pp. 241-258.
- Trpin, V, (2020). Mujeres rurales y sindicalismo en el norte de la patagonia, Argentina. En Rodríguez Lezica, L.; Krapovickas, J.; Migliaro A.; Cardeillac, J. y Carámbula, M. (Coords.) *Asalariadas*

rurales en América Latina. Abordajes teóricos-metodológicos y estudios empíricos. (pp. 108-127) Montevideo, Uruguay.

Varela, P. (2021) Y sin embargo, el trabajo. *7 ensayos*, 3, pp. 96-106.

Varela, P. (2020) Feminismo y sindicatos entre 2015- 2019 en Argentina: articulaciones y tensiones. Una lectura desde la pregunta por el cruce entre género y clase. *Plaza pública*, 13 (23), pp. 150 - 174.

Varela, P. (2019). “¿Existe un feminismo socialista en la actualidad? Apuntes sobre el movimiento de mujeres, la clase trabajadora y el marxismo hoy.” *Theomai*, n°39, 4-20.

Vazquez Laba, V. y Busca, (2014) “Trabajo femenino agrícola y los efectos de la “intermediación” laboral: la citricultura tucumana como caso de estudio”. En: Benencia, Roberto y Aparicio, Susana (coordinadores) *Nuevas formas de contratación en el trabajo agrario*. Editorial CICCUS.

Vogel, L. (2013) *Marxism and the Oppression of Women. Toward a Unitary Theory*. Historical Materialism-Brill, Londres. Apéndice.

Yantorno, J. (2022) Movimiento feminista y movimiento obrero: La militancia de las trabajadoras del Astillero Río Santiago (2015-2018). *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 21, 159-186