

# GENERO Y RELACIONES LABORALES EN LA AGROINDUSTRIA FRUTICOLA DEL VALLE DE UCO, PROVINCIA DE MENDOZA, ARGENTINA

Elena Mingo<sup>1</sup>

## **Introducción:**

En este artículo se presentan resultados de la investigación cualitativa realizada entre 2005 y 2010 orientada por caracterizar el trabajo femenino en el sector agrícola y agroindustrial que tuvo por objetivo el análisis de las inserciones laborales femeninas en relación con las condiciones de acceso al empleo, el tipo de tareas que realizan y las características que adquiere la división sexual del trabajo en estos sectores.

Para esta presentación la propuesta es analizar las representaciones, criterios y prácticas a través de las cuales los agentes que conforman la demanda de mano de obra, construyen las categorías sobre las que se organiza la división del trabajo por sexos en la agroindustria frutícola del Valle de Uco.

El interés se centra en conocer aquellas categorías expresadas en los testimonios, a través de las cuáles se definen las características que se les atribuyen a las mujeres las cuales se espera que desplieguen como trabajadoras de la agroindustria. En este sentido, es importante destacar que estas categorías no solamente se relacionan con las aptitudes para desempeñarse en el puesto de trabajo sino que también caracterizan al desempeño laboral de las trabajadoras. Es decir que, a partir de los testimonios pueden identificarse una serie de categorías específicas con las que los empleadores identifican y clasifican el comportamiento de la mano de obra femenina en relación con las condiciones generales en las que se lleva adelante el proceso productivo. A partir de esta caracterización se establece una diferenciación entre obreras y obreros en el sector agroindustrial estudiado.

Para el relevamiento de datos se trabajó con entrevistas semiestructuradas y en profundidad, a empresarios, productores y encargados/as de la organización del proceso de trabajo (capataces, supervisores y responsables de las áreas de personal de las empresas estudiadas). El análisis de estos testimonios permitió reconstruir los criterios y prácticas que a partir de las cuales se

---

<sup>1</sup> Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CONICET, Buenos Aires Argentina)

sostiene la división sexual del trabajo y la organización del proceso de trabajo en las agroindustrias del Valle de Uco.

Las herramientas analíticas se inscriben en la línea de los estudios de género, entendiendo lo femenino y lo masculino como categorías que se conforman en una relación mutua atravesada por la cultura y por la historia y que al establecerse como “un conjunto objetivo de referencias, que estructuran la percepción y la organización concreta y simbólica de toda la vida social”. (Scott, [1985]1999: 65). Se trabaja entonces, con una dimensión abarcativa de la categoría de género que tiene en cuenta los distintos procesos sociales vinculados a las instituciones, a los símbolos y a los sistemas económicos y políticos que producen y (explican) las diferencias entre los géneros (Gamba, 2007)

A partir de este marco, se reconstruye la *gramática de género* (Faur y Zamberlin, 2008) que explica la diferencial asignación de puestos de trabajo mostrando cómo se elaboran las diferencias entre sexos en las prácticas cotidianas relativas a la organización del trabajo y, a su vez, la forma en que dicha diferenciación responde a las características del sistema social en que esta división del trabajo se produce.

En relación con la región de estudio se caracteriza por el desarrollo de un modelo de producción agrícola fuertemente articulado al sector agroindustrial y con una clara orientación comercial vinculada a la exportación. Los parámetros con los que se organiza el proceso productivo impulsaron cambios en los procesos de trabajo donde ha tomado relevancia el desempeño de la mano de obra femenina.

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

Para caracterizar la participación laboral de las mujeres y establecer los esquemas de diferenciación por sexo, se trabajaron en las entrevistas tópicos vinculados con la organización cotidiana de la contratación, la forma en que se asignan las tareas, y las cuestiones relativas al desempeño de las/os trabajadoras/es para captar aquellos mecanismos implícitos y explícitos que conforman las pautas de segregación y diferenciación de la mano de obra en los sectores estudiados. De esta manera, es posible identificar “los momentos clave” dentro de la relación laboral donde se expresa la segregación por género en los puestos y espacios de trabajo (Faur y Zamberlin, 2008).

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

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

El momento de la contratación de mano de obra identifica un primer espacio de sentido en el que circulan imágenes de género en las cuales se puede distinguir que los puestos de trabajo son asignados según el sexo antes, incluso, de realizar la contratación efectiva de mano de obra. En relación con esto es importante mencionar, que en los sectores estudiados cubrir todos los puestos de trabajo y, sobre todo, mantener el volumen de mano de obra necesario durante todo el período de alta temporada se convierte en un factor crítico. Es llamativo que, aún en estos casos, se observen pocas transgresiones a la normativa de género que sostiene la distribución y asignación de puestos de trabajo.

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

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

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

El encargado de personal de varios galpones de empaque no encuentra fundamentos para que las mujeres permanezcan ausentes en la tarea de manejo de autoelevador (clark):

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

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

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

En este testimonio se observa que, para algunas tareas, la explicación de la ausencia de las mujeres fundamentada en la asignación de atributos y cualidades a los sexos es insuficiente. Al mismo tiempo, aquellos puestos de trabajo exclusivamente masculinos corresponden a las tareas mejor pagadas y con posibilidades de acceso a un puesto permanente, tal es el caso de los operadores de autoelevador.

Esto puede estar revelando que la exclusión de las mujeres en los puestos de mayor salario y mayor extensión del tiempo de trabajo se debe a una asociación del trabajo y el salario femenino como complementario y no como ingreso principal en los hogares.

En relación con las remuneraciones los testimonios que continúan confirman, para la agroindustria, las diferencias salariales entre aquellos puestos “feminizados” con los que son mixtos como es el caso del puesto de embalaje<sup>2</sup>, o exclusivamente masculinos como el caso de manejo de maquinaria:

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

En el caso del clarkista en sí, es un empleado fijo del galpón. Esos son mensualizados vienen con años es muy raro que se contrate un clarkista por la temporada, ojo se toman pero es raro. La hora

---

<sup>2</sup> La tarea de embalador/a consiste en envolver cada una de las piezas de fruta y colocarlas en las cajas para su posterior distribución y venta. Es importante tener en cuenta que existen diferentes formas de embalaje que varían según el tipo de fruta y el mercado para el que está destinado (exportación, mercado interno, industria)

del clarkista es cara, la hora está bien paga, muy bien paga, 9<sup>3</sup> pesos se paga.

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

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

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

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

A partir de los testimonios anteriores se puede distinguir una mayor remuneración y sobre todo estabilidad laboral, en el puesto de manejo de autoelevador que es exclusivamente masculino. En la tarea de embalador/a donde participan mujeres y varones existen posibilidades de mejorar la remuneración, siempre y cuando la/el trabajador/a aumente su rendimiento durante la jornada laboral.

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

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

Otra característica que la demanda de mano obra adjudica a las trabajadoras se vincula a la responsabilidad sobre las tareas domésticas. En este sentido, los testimonios que siguen dejan a la

---

<sup>3</sup> En referencia al salario por hora de un conductor de autoelevador téngase en cuenta que la entrevista fue realizada en el mes de marzo de 2010.

vista la forma en que ello opera diferencias entre mujeres y varones en el ámbito del trabajo asalariado:

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

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

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

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

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

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

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

**Habilidades y puestos de trabajo generizados:**

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

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

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

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

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

**(Propietario de una bodega boutique)**

Nuevamente el testimonio anterior vuelve a resaltar la importancia de las tareas que realizan las mujeres dentro del contexto del proceso productivo en la agroindustria, se observa entonces el énfasis que ponen los/as entrevistado/as en la tarea de selección como aspecto crítico del proceso: Después pasa a la que son seleccionadoras y ahí si el 90% son mujeres, porque se le ve, en todos los galpones de empaque, que va a seleccionar mucho mejor la fruta. Que está capacitada. Mejor mujeres que un hombre, no sé si me entendes. Podes poner ahí mujeres u hombres pero se le ve mejor carácter, por ahí como decirte así a una mujer.

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

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

Aparte es un trabajo medio tedioso para lo cual es una persona que está trabajando ocho horas parada sobre un banco, motivo la cual, generalmente al lado de la lavadora viene la seleccionadora y se moja el piso. Entonces generalmente está separado unos centímetros del piso. Imaginate vos estar son 4 y 4 horas, 4 horas en la mañana y 4 horas en la tarde estar parado en un

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

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

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

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

### **¿Y las más jóvenes que hacen?**

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

Son las que te cuelgan la caja. Si vos estas embalando alrededor tuyo va un carril lleno de cajas según la exportación que estás haciendo. Ellas son las que van colgando las cajitas, las que arman

las cajas. Hay gente que se dedica a armar son “armadoras de cajas”. Hay unas máquinas que se mete la caja de cartón y sale armada:

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

Si.

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

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

Entre las tareas del empaque los puestos de “puntera<sup>4</sup>” y “romaneadora<sup>5</sup>”, también son puestos feminizados, aunque de mayor jerarquía y salario que las tareas de limpieza y selección. Si bien, son puestos de trabajo mejor remunerados no están exentos de la apelación a saberes tácitos que se atribuyen a las mujeres desdibujando el componente de aprendizaje de un oficio que toda trayectoria laboral contiene. Por otra parte el acceso a estos puestos es restringido debido a que no demandan un gran número de trabajadoras:

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

Las romaneadoras, ahí si tenés un trabajo que es pura y exclusivamente de mujer porque es más minuciosa, sabe llevar ese tema. La romaneadora ¿qué es lo que te dice? Que ha salido un pallet de 40 cajas de pera de tal tamaño. Porque también se “tamañea” va por tamaño. Cada embalador tiene su tacho. Un tacho es el número, no me acuerdo si va de veinte en veinte. Por ejemplo 20, 40, 60, 80 son los tamaños mientras el número es más chico la fruta va a ser más grande. Eso se mide por el peso de la fruta. **(Entrevista con encargado de personal de empaque de fruta)**

## **Desempeño, tolerancia y expectativas**

Varones y mujeres ingresan al mercado de trabajo, tanto en el sector primario como en la

---

<sup>4</sup> La tarea de “puntera” consiste en controlar el trabajo de las “seleccionadoras” y se ubican en un extremo de la cinta de selección, de ahí la denominación del puesto.

<sup>5</sup> La tarea de “romaneadora” consiste en contabilizar la cantidad de cajas embaladas, la variedad de fruta de la que se trata y el destino que tiene la producción.

agroindustria, desarrollando trayectorias laborales diferentes a partir de ocupar puestos de trabajo con distintas características que incluyen diferencias en el ciclo laboral y en las posibilidades de alcanzar puestos de trabajo permanentes. También se observa que, salvo algunas excepciones las mujeres no alcanzan puestos considerados jerárquicos.

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

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

..Y porque la mujer es más delicada, más fácil de entender o de llevar digamos, el hombre es como...Si, va... los demás dirán a lo mejor... qué 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? ¿Qué significa?**

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

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

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

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

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

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

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

**(Entrevista con Encargado de personal de empaque de fruta)**

Otro aspecto que grafica las concepciones diferentes que los empleadores tienen de las mujeres y

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

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

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

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

**¿Por qué no?**

Porque es mujer. **(Entrevista encargado de personal en empaques de fruta)**

Como surge del testimonio las medidas disciplinarias vinculadas al ausentismo tienen un límite en el caso de las mujeres que se ajusta a la suspensión y el consecuente descuento del día no trabajado. En la respuesta del entrevistado se puede observar la forma en que el imaginario de género opera de manera contundente, no hay “castigo” “porque es mujer”. En este sentido, el entrevistado no considera que sea necesario dar mayores argumentos. Estas decisiones se apoyan además en la legislación sobre Trabajo Agrario y, también en el Convenio Colectivo de Trabajo<sup>6</sup> que destinan artículos específicos a la regulación del trabajo femenino. Es importante destacar que en ambas normativas los artículos específicos vinculados al trabajo femenino como al trabajo de menores comparten el mismo apartado.

---

<sup>6</sup> En el caso de Convenio Colectivo de Trabajo que regula la actividad en galpones de empaque, el **Artículo. 4** se titula Régimen de mujeres y menores, en su inciso A expresa lo siguiente: “El personal mencionado precedentemente no podrá trabajar en carga y descarga de camiones de transporte, remoción de cajones de frutas cuando los cajones o bultos superen los veinte (20) kilogramos de peso, pudiendo hacerlo eventualmente y cuando las circunstancias así lo requieran para el mantenimiento del trabajo, razones de fuerza mayor, accidentes climáticos, etc., pero no en forma continuada, ya que el empleador deberá contar con personal masculino, mayor de dieciséis (16) años de edad para dichas tareas”. La legislación aporta, en este caso, otro dato para observar la manera en que se construyen los discursos que fundamentan un tratamiento diferente de la mano de obra según su sexo.

## **Feminizar el compromiso**

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

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

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

### **¿Juega esto de los puestos?**

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

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

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

En el siguiente testimonio se observa la diferencia de criterios utilizada para calificar a las mujeres en desarrollo de las tareas y en el desempeño laboral.

Las mujeres son mucho más delicadas con la fruta, por eso se las contrata para la cereza, pero no son menos conflictivas que los hombres, son muy conflictivas. Con que dos manejen a las otras

alcanza. Y si te paran, el poder lo tienen ellos, y... porque no te pueden parar la planta  
**(Productor de cereza y propietario de un empaque)**

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

Por ahí tienen más decisión de reclamo, es como que se las ve con menos compromiso que el hombre. El hombre por ahí está más comprometido con la familia parece a veces ante una queja. La mujer es como solo la temporada, el hombre tiene más compromiso durante todo el año. Por lo tanto es que se sujeta un poco más al estar peleando por algo. La mujer como es temporaria tiene un poco más de carácter a salir a pelear por algo. La mujer generalmente es de decir más de frente las cosas que los varones.

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

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

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

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

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

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

Estas representaciones terminan por ser utilizadas por la demanda de trabajo impactando así en la división del trabajo a la vez que se transforman en una fuente de exigencia mayor hacia el desempeño de las mujeres. En referencia a la tarea de embalado, un encargado de personal de empaque de fruta comenta lo siguiente:

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

Las mujeres son rápidas, rápidas y constantes en el trabajo. Vos tenés que ver los varones, ¡Hacen un lío los varones! Son más cancheros. A lo mejor ves que embalan y durante media hora no se les ven las manos embalando pero vos después ves que están en el baño y que están dando vueltas. Hay mujeres que son totalmente constantes que están embalando permanente, permanente, entonces ese es un ritmo que te rinde mucho más. Si vos al final de las ocho horas comparas y te ha rendido más el que ha estado más tiempo pero constante durante las ocho horas. Hay embaladores rapidísimos si fueran en esa rapidez las ocho horas, lo que sería. Pero no es esa rapidez las ocho horas. En ese sentido la mujer es mejor.

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

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

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

**¿Y porque crees eso?**

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

**¿Por qué eso es así?**

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

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

Mi experiencia, es que en general en las cosechas que son muchas horas de trabajo un poco estresante, la mujer responde mejor que hombre por más que esté trece o catorce horas parada.

He tenido problemas que al otro día el hombre no viene a trabajar la mujer sí. Siempre he tenido esa percepción, el hombre faltaba pero la mujer siempre estaba ahí. Pero muy buenos resultados trabajar con mujeres, más en estos casos que la uva no puede quedar dos tres días afuera. No podemos decir de contratar mujeres para que bajen cajas porque no. Es un trabajo muy pesado ese. Pero bué. Si se pudiera que trabajen con la misma metodología que trabajan las mujeres, con la misma idea, estaría bueno.

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

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

### **Conclusiones**

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

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

Una característica que se observa en los discursos de la demanda de mano de obra, es la asignación a las mujeres de las responsabilidades por la crianza de las hijas/os y las tareas relativas a la reproducción del hogar. En oposición, la tarea de los varones es únicamente el trabajo asalariado. A partir de ello, el espacio de trabajo es interpretado, para los varones como el espacio de aprendizaje y desarrollo de un oficio mientras que para las mujeres, se construye como un espacio relativamente ajeno en el que están presentes por “necesidad” y temporariamente. Si bien la temporalidad del empleo es una característica de estos sectores productivos conforma uno de los rasgos más sobresalientes de las ocupaciones femeninas.

Por otra parte, la alusión a que las mujeres “trabajan porque lo necesitan” opera también a nivel de la consideración de sus salarios como complemento del salario del varón, y aunque se

invisibiliza o no se expresa concretamente en los discursos esto impacta en los salarios de las mujeres. Siendo a la vez, un argumento de segregación de la mano de obra. La mayoría de los puestos de trabajo que ocupan son los de menor jerarquía y menor salario por hora en la agroindustria (empaques) mientras que en la producción agrícola las mujeres están sobre-representadas en aquellas tareas “lentas” lo que implica la obtención de un salario menor en los casos en que la remuneración es a destajo. Directa o indirectamente, las trabajadoras ganan menos que sus pares varones y esta cuestión puede ser observada en el discurso de la demanda de mano de obra.

En el relato de la demanda de mano de obra sobre las mujeres obreras se incluye la figura de trabajadora independiente. Es decir, se reconoce dicha figura contraponiéndose al arquetipo de la trabajadora agrícola cuya figura de obrera se diluía entre el grupo familiar, con jefatura masculina. Actualmente, se observa que se identifica al colectivo de las trabajadoras con características particulares y propias.

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

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

Por otra parte, se asocia a las mujeres con mayor “compromiso” con las tareas y los resultados finales del producto. Pero, por otro lado se las relaciona con una mayor “conflictividad” vinculada al reclamo por condiciones de trabajo. Esto último al ser vinculado con la condición temporaria del empleo de las mujeres intenta desdibujar esa identidad de obreras que las

trabajadoras han adquirido al considerar, aún hoy, el aporte salarial de las mujeres como complemento o ayuda y como una función secundaria al supuesto rol femenino verdadero.

#### Bibliografía:

Faur, Eleonor y Zamberlín, Nina (2008) “Gramáticas de género en el mundo laboral: Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires.” En Novick, Marta; Rojo, Sofía; y Castillo, Victoria (comp) El trabajo femenino en la post-convertibilidad. Argentina 2003-2007, CEPAL-GTZ-Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la república Argentina.

<http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf>

Gamba, Susana (2007) “Estudios de género/Perspectiva de género” en Gamba, Susana (coord.) “Diccionario de estudios de género y feminismos”, Editorial Biblos, Buenos Aires.

Pedreño Canovas, Andrés (1999) “Del Jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales, M.A.P.A, Madrid.

Scott, Joan [1985] (1999) “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en Navarro, Marysa y Stimpson, Catherine (comp.) Sexualidad, género y roles sexuales, F.C.E, Buenos Aires

#### Documentos analizados:

Convenio Colectivo de Trabajo N° 320/1999 “Empaque de frutas frescas y hortalizas región Cuyo”. Ha sido homologado por la Resolución N° 183 de la Secretaría de Trabajo de la Nación con fecha 22 de julio de 2011.