



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 47, Vol. XXVII, invierno 2026, Santiago del Estero, Argentina

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



“Los lazos invisibles del patriarcado sobre las cosechadoras y empacadoras del arándano” (Entre Ríos, Argentina)

“The invisible ties of patriarchy over blueberry harvesters and packers” (Entre Ríos, Argentina)

“Os laços invisíveis do patriarcado sobre os colhedores e embaladores de mirtilo” (Entre Ríos, Argentina)

Carolina MURGA *

Recibido: 04/03/2026

Revisión editorial: 14/05/2026

Aceptado: 22/05/2026



RESUMEN

En este artículo analizamos las tareas en la cosecha y empaque de la producción frutícola del arándano en Concordia – Entre Ríos, tomando como eje la división sexual del trabajo. Particularmente hemos elegido este agronegocio de exportación porque requiere mucha mano de obra estacional. Mediante entrevistas realizadas en los lugares de trabajo logramos identificar la organización de las tareas en la producción del arándano y la asignación de las mismas en virtud de ser mujer o varón. Encontramos que, si bien este agronegocio frutícola promovió la inserción laboral de las mujeres al mercado de trabajo, ello no modificó las relaciones sociales de género y ocasionó el estancamiento de las mujeres en los trabajos temporales y precarios.

Palabras clave: División sexual del trabajo – arándano – trabajo agrario –

ABSTRACT

In this article, we analyse the tasks involved in harvesting and packing blueberry fruit production in Concordia, Entre Ríos, focusing on the sexual division of labour. We specifically chose this export agribusiness because it requires a significant amount of seasonal labour. Through interviews conducted at workplaces, we were able to identify the organization of tasks in blueberry production and their assignment based on gender. We found that while this fruit agribusiness promoted

* Abogada (UNLP), Magister en Derechos Humanos (UNLP) y Magister en Estudios Sociales Agrarios (FLACSO). Doctoranda en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (UNLP). Mail de contacto: caro.murga@gmail.com. Este trabajo se basa en los resultados de la tesis “Aproximaciones a las relaciones sociales de género en la producción del arándano en Concordia, Entre Ríos: el trabajo en la cosecha y el empaque” (Murga, 2024). ORCID <https://orcid.org/0009-0002-9644-8485>

women's entry into the labour market, this did not change gender relations and led to women's stagnation in temporary and precarious jobs.

Keywords: Sexual division of labour – blueberry – agricultural work

RESUMO

Neste artigo, analisamos as tarefas envolvidas na colheita e embalagem da produção de mirtilos em Concordia, Entre Ríos, com foco na divisão sexual do trabalho. Escolhemos especificamente esse agronegócio de exportação porque ele exige muita mão de obra sazonal. Por meio de entrevistas realizadas no local de trabalho, conseguimos identificar a organização das tarefas na produção de mirtilo e sua atribuição com base no fato de o indivíduo ser mulher ou homem. Constatamos que, embora o agronegócio frutícola tenha promovido a inserção da mulher no mercado de trabalho, isso não modificou as relações sociais de gênero e fez com que as mulheres permanecessem presas a empregos temporários e precários.

Palavras chave: Divisão sexual do trabalho – mirtilo – trabalho agrícola

SUMARIO

1. Introducción. 2. Apartado teórico. 3. La producción del arándano y sus tareas. 4. Análisis con enfoque de género el trabajo de cosecha y empaque. 4.1 División sexual del trabajo en las tareas del arándano. 4.2. Tareas de cuidado y organización social del cuidado. 5. Condición migrante en la cosecha y empaque. 6. Conclusiones. 7. Bibliografía.

1. Introducción

El presente artículo aborda la división sexual del trabajo en cosecha y empaque del arándano, caracterizado como un agronegocio frutícola de exportación, que en Latinoamérica ha tenido como estrategia la incorporación de mujeres en estas tareas, por su capacidad de cuidar y de actuar con delicadeza, tareas tradicionalmente asignadas a éstas en el ámbito reproductivo.

En este marco, nos abocaremos a analizar el ingreso y el transcurso de las mujeres en el mercado de trabajo de la producción frutícola del arándano en Concordia – Entre Ríos, dando cuenta de sus dificultades y desigualdades, que afrontan teniendo a cargo las tareas de cuidado.

Nos hemos aproximado a través de un abordaje metodológico de tipo cualitativo, con el uso de técnicas como entrevistas a informantes calificados del sector público y privado, así como a productores y trabajadores y trabajadoras del arándano. Hemos realizado veinticuatro entrevistas en la localidad de Concordia, Entre Ríos, veintidós en el año 2022, de marzo a diciembre y dos en marzo de 2024. En el año 2022, de marzo a junio, entrevistamos virtualmente y por teléfono a tres agentes del Estado (del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria - INTA), que dieron datos sobre la producción del arándano en la zona. De estas entrevistas recuperamos especialmente una para este trabajo por su importancia, ya que da cuenta de las características de la producción del arándano en la zona. Luego, nos derivaron a una profesional de higiene que supervisa el empaque del arándano. Dicha profesional nos brindó datos sobre la organización del empaque y las tareas, y nos invitó a visitar un empaque moderno de arándanos, visita que concretamos a fines de noviembre de 2022 y donde pudimos entrevistar a trabajadores y trabajadoras. Entre fines de octubre y principios de diciembre concurrimos a dos explotaciones agropecuarias, una pequeña de doce hectáreas y otra, de 35 hectáreas con arándanos (en sus comienzos había llegado a tener plantado más de ciento cincuenta hectáreas). En esta última lo hicimos dos veces, la primera la recorrimos junto al Gerente de Producción, a quien entrevistamos y dio su acuerdo para entrevistar a trabajadores de la cosecha, y así lo hicimos la segunda vez que visitamos el predio. En esta segunda

visita, recorrimos el predio junto con el contratista intermediario e hicimos entrevistas semiestructuradas a varias cuadrillas, que se encontraban cosechando. Para este trabajo identificamos a las personas de manera numérica, a fin de resguardar la confidencialidad. Se adjunta cuadro indicando fecha de la entrevista, tipo de tarea que realiza, rango etario, identidad de género y en algunos casos de trabajadores/as si tuvo o tiene cargas de cuidado.

2. Apartado teórico

Enmarcamos esta investigación en la teoría crítica, teniendo como objetivo visibilizar las relaciones asimétricas de género en la cosecha y el empaque del arándano, dar cuenta de las desigualdades existentes, así como otorgar voz a las personas que se encuentran en una situación de dominación, teniendo en cuenta el contexto social y político. Incorporamos también la crítica epistemológica y metodología feminista, puesto que nos habilita a entender al género como una construcción social y cultural y no como un determinismo biológico, y así dar cuenta y combatir la naturalización de las desigualdades sociales (Marradi et al, 2007).

Partimos de considerar al género como una construcción social, entendiendo que ser mujer o varón es una identidad social que una sociedad dada prescribe y/o describe para las personas según su sexo biológico (Femenías, 2020).

Entendemos al patriarcado, en su definición más amplia, como la institucionalización, a través de un proceso histórico, del dominio masculino sobre las mujeres y los niños de la familia y la ampliación de ese dominio masculino sobre las mujeres a la sociedad en general (Lerner, 1990).

La división sexual del trabajo muestra que las relaciones sociales de género son de subordinación para las mujeres en el mercado de trabajo, en el que tienen una menor y peor participación, debido a la diferente inserción, que ocasiona la concentración de las mujeres en las responsabilidades de cuidado (Rodríguez Enríquez, 2018).

Entendemos al trabajo, en sentido amplio incorporando la mirada feminista, que toma en cuenta tanto las tareas productivas como las de cuidado, ya que estas últimas aseguran la subsistencia del grupo familiar. (Moreno, 2019).

Como dicen Trpin, Rodríguez y Brouchoud, trayendo a colación los aportes de Heredia el trabajo de las mujeres, se ha visto como un aporte o ayuda al trabajo masculino, dando cuenta de relaciones de poder y de desigualdad, en las que muchas veces los hombres se sienten habilitados para considerar la funcionalidad y valorar el trabajo de las mujeres. Es evidente -continúan las autoras siguiendo a Moraes, Medeiros de Melo y Pizarro- la posición subordinada que tiene el trabajo femenino; y sobre todo el trabajo rural femenino en vinculación con pertenencias étnicas y campesinas (Trpin et al, 2017).

En la actividad frutícola del arándano predomina actualmente una masculinización del trabajo, donde se construyen espacios “dominados por varones” en los que se suele desvalorizar el trabajo desarrollado por las mujeres, como se podrá observar en el transcurso de este artículo (Trpin et al., 2017).

Nos referenciaremos con la noción de cuidado, que abarca las actividades que permiten el sostenimiento y reproducción de la vida y atraviesan a todas las personas; incluye los elementos materiales y les agrega los emocionales o simbólicos. Abarca el cuidado a otros y el autocuidado, y las precondiciones del cuidado y gestión del cuidado (ejemplo: organizar el abastecimiento de la comida, de los horarios familiares, las visitas médicas, etc.) (Rodríguez Enríquez, 2018).

Esta noción de cuidado se relaciona con otro concepto, el de organización social del cuidado, que da cuenta de la manera en que interrelacionadamente las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado (Rodríguez Enríquez, 2018). Hoy en nuestra región se puede observar claramente que las tareas de cuidado las asumen

las familias, y dentro de las familias, las mujeres; dado por la “habilidad natural” de las mujeres para ser cuidadoras y la inexistencia de un servicio público estatal dedicado a los servicios de cuidados (Rodríguez Enríquez, 2018; Batthyany, 2020).

El sistema patriarcal opera creando una brecha salarial a favor de los varones, separando puestos de trabajo por estereotipos de género y dándoles menor valor a los asignados a mujeres y no incentivando u obstaculizando la participación de mujeres en organizaciones gremiales (Trpin et al, 2017).

Para observar las desigualdades en los mercados de trabajo se han creado herramientas conceptuales, como son la segregación vertical y horizontal.

La segregación vertical se da cuando hay concentración de las mujeres en puestos manuales con pocas oportunidades de acceder a otros establecidos para los varones, con algunas excepciones de cargos de supervisión. (Pautassi, 2007). Generalmente los puestos asignados a los varones son de mayor jerarquía, valorados positivamente y se relacionan con el manejo de herramientas y maquinarias (Mingo Acuña, 2008).

Por otro lado, expresa Mingo Acuña (2008), siguiendo a Macías, la segregación horizontal indica que los varones pueden desempeñarse en más tareas que las mujeres. La expresión de esta forma de segregación se cristaliza en la restricción de la movilidad ocupacional de las mujeres a la gama de tareas realizadas exclusivamente por ellas (Mingo Acuña, 2008). Esas tareas a las que acceden están signadas por estereotipos femeninos como las actividades de limpieza, docencia, servicios sociales, en nuestro caso en el arándano por la idea de que las mujeres son más delicadas para cosechar y empacar el fruto del arándano. Son puestos desvalorizados, precarios, informales y peores pagos (López y Mochi, 2019).

Si bien existen pocos estudios sobre la producción del arándano en Concordia. Entre Ríos, no tratan sobre las relaciones de género en actividad del arándano, con un análisis interseccional de condición social y migrante en los trabajos temporarios de la cosecha y el empaque. Para Crenshaw, las interseccionalidades, nos permiten revelar la simultaneidad y multiplicidad del sistema complejo de estructuras de opresión, permitiendo visualizar de qué manera convergen distintos tipos de discriminación y como se dan esas experiencias únicas de opresión y privilegio (AWID, 2004) (Trpin et al., 2017).

Podemos encontrar en trabajos pioneros sobre la conformación de mercados de trabajo en la producción del arándano, de Craviotti, Palacios y Cattaneo (2008), referencias a las condiciones sociales, el lugar de procedencia y la preferencia por las mujeres en la contratación en la zona estudiada, que, aunque no profundizan en un análisis de género, mencionan las problemáticas (Craviotti, Palacios y Cattaneo, 2008).

Consideramos también algunos estudios referidos a las producciones frutícolas de Río Negro, como los llevados adelante por Verónica Trpin (2017) y su equipo de investigación, donde se analiza el espacio de las mujeres en estos ámbitos masculinizados y la invisibilización de su rol como trabajadoras. (Trpin et al., 2017).

Sumado a ello nos apoyamos en el trabajo de Elena Mingo Acuña y Macarena Mercado Mott (2021) sobre división sexual del trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas, quienes haciendo referencia al fenómeno de feminización de la mano de obra agrícola, analizan la división sexual del trabajo basada en la asignación de habilidades “naturales” de las mujeres -como en el arándano convocadas a cosechar por ser más delicadas al momento de recolectar la fruta- y *en la suposición de que su carga de tareas de cuidado las convertía en fuerza de trabajo de reserva, lista para trabajar largas jornadas por cortos periodos de tiempo* como son las tareas de empaque y de cosecha. Los ejes que proponen incluyen observar qué puestos de trabajos ocupan varones y

mujeres, los tipos de tareas y jerarquías, las formas de contratación, plazos de éstas y las restricciones para ocupar puestos permanentes (Mingo Acuña y Mercado Mott, 2021).

Cuadro N° 1. Entrevistas

N°	FECHA	GENERO	OCUPACION	RANGO ETARIO	Con cargas de cuidado
1	nov-22	Masculino	Encargado de producción de empresa transnacional	40-50	
2	nov-22	Femenino	Pequeña productora de arándanos	50-60	
3	abr-22	Femenino	Técnica del INTA	40-50	
4	jun-22	Femenino	Agente estatal municipal	50-60	
5	jun-22	Masculino	Agente estatal provincial	60-70	
6	abr-22	Femenino	Técnica del INTA	40-50	
7	abr-22	Femenino	Prof. De Calidad e higiene	40-50	
8	nov-22	Femenino	Trabajadora de empaque	20-30	Si
9	nov-22	Femenino	Trabajadora de empaque administrativa	40-50	si
10	dic-22	Masculino	Contratista	40-50	
11	nov-22	Masculino	trabajador de cosecha capataz	40-50	si
12	nov-22	Femenino	trabajadora de cosecha capataz	40-50	si (tuvo)
13	nov-22	Femenino	trabajadora de cosecha	50-60	si (tuvo)
14	nov-22	Masculino	trabajador de cosecha migrante	30-40	
15	nov-22	Femenino	trabajadora de empaque	20-30	
16	nov-22	Femenino	trabajadora de empaque	30-40	si
17	nov-22	Femenino	trabajadora de empaque permanente	50-60	si (tuvo)
18	nov-22	Masculino	Contratista	50-60	
19	mar-22	Masculino	gremialista	70-80	
20	jun-22	Masculino	Agente estatal nacional	40-50	
21	nov-22	Femenino	trabajadora de cosecha embarazada	30-40	si
22	nov-22	Femenino	trabajadora de cosecha	50-60	si (tuvo)
23	mar-24	Masculino	Productor pequeño	40-50	
24	mar-24	Masculino	Productor mediano	50-60	

Fuente: Elaboración propia. Se coloreo los cuadros porque no se tiene información sobre esa cuestión en referencia a dicho entrevistado.

3. La producción del arándano y sus tareas.

La provincia de Entre Ríos, se encuentra ubicada en el centro este del territorio nacional, con una población actual de habitantes de 1.426.426 (Instituto Nacional de Estadística y Censos,

2023) y un territorio de 78.781 kilómetros cuadrados. Concordia es la segunda ciudad más poblada de Entre Ríos con 198.163 habitantes, y se encuentra ubicada al norte y al este de la provincia en la vera del río Uruguay. Se trata de un territorio de 3259 kilómetros cuadrados, y conformado por los departamentos de Colonia Ayuí, Estancia Grande, La Criolla, Los Charrúas y Puerto Yerúa.

En esta zona las primeras plantaciones con arándanos se realizaron en los años 1997 y 1998, alcanzando una superficie plantada de aproximadamente 6 ha.; según el Censo de actividades agrícolas alternativas de la provincia de Entre Ríos del año 2001, la superficie plantada era de 7,1 ha en el Departamento Concordia y 1,06 ha en Federación (Vera, 2005). De esta forma, la mayor concentración corresponde al departamento Concordia, en la región de Salto Grande, y en menor medida el resto de la provincia (Rivadeneira, Sánchez y Kirschbaum, 2013). La localización del cultivo del arándano responde a las características del suelo y clima, a la existencia de un desarrollo agroindustrial previo ligado a la citricultura y las personas involucradas en dicho proceso, la cercanía a los puertos de exportación y la posibilidad de cosecha a contraestación orientada a los principales consumidores de arándano (de Europa y/o Norteamérica). Concordia tiene gente con experiencia en citricultura, una estructura armada en empaque, cámaras de frío, productores, ingenieros agrónomos y recolectores de frutas, fumigadores entre otros (Orsini y Rusteholz, 2005).

Para el año 2008, el departamento Concordia era el de mayor superficie plantada participando con un 50 % de la producción nacional de arándanos. Sin embargo, hubo una desaceleración en octubre del año 2009, relacionada con problemas en la comercialización; que obligó a suspender la cosecha. En vistas de esta situación, al comienzo de la segunda década de este siglo, comenzó una reconversión en la producción en Concordia, observándose un recambio varietal y disminución de la superficie de producción (Rivadeneira, Sánchez y Kirschbaum, 2013).

En Concordia las empresas más importantes que realizan producción de arándano son: Extra Berries, Blue Berries, Agro Berries, Gramm e Integrity. Estas empresas no suelen arrendar, sino que son propietarias de la tierra y realizan producción propia con destino a la exportación - meses de octubre, noviembre y diciembre (Orsini y Rusteholz, 2005; Schulz y Tasi, 2008)- mayormente EE.UU y UE, quienes “piden fruta grande y firme” (Informante clave 3, Técnica del INTA, abril 2022).

El proceso productivo en torno al arándano se divide en diferentes fases productivas: “la agrícola (que comprende actividades de cosecha, poda y raleo), la de acondicionamiento o empaque del producto y la de comercialización. Debido al carácter preponderantemente artesanal de las labores vinculadas a la producción arandana, esta actividad productiva demanda una cantidad significativa de mano de obra, fundamentalmente durante la fase de la cosecha o recolección...” (Fransoi, 2015: 275).

La autora Fransoi, en una de sus aproximaciones, detalla que la plantación está diseñada en “numerosas hileras de plantas, distanciadas entre sí por una longitud aproximada de tres metros. Cada separación configura una especie de senderos, que se denominan “líneas”, sobre las cuales los obreros llevan a cabo la recolección” (Fransoi, 2015: 2).

Es decir que en la producción del arándano se dan varias etapas y genera diversos puestos de trabajo, por ende, podemos hacer una primera división en puestos permanentes que abarcan las tareas de mantenimiento de la plantación (incluyendo riego, fertilización, cuidado de plagas entre otras) y temporales, que incluyen a la poda, la cosecha y el empaque.

Las tareas durante el año incluyen el manejo del cultivo, tareas de poda, maquinaria, riego y aplicación de fertilizantes (Informante clave N°3, Técnica del INTA).

La época de cosecha es estacional, se concentra a fines de septiembre, octubre, noviembre y diciembre, abarca unos 100 días (Informante clave 1, encargado de producción de empresa transnacional productora de arándanos), aunque con diferente intensidad y ritmo de cosecha,

porque hay distintas variedades que tienen diferente periodo de cosecha, ampliando la ventana de exportación a los mercados del norte.

“Eso dura una variedad, después hay diferentes variedades para que la cosecha (son) 100 días más o menos, desde mitad de agosto, septiembre, octubre y todo noviembre, primero tenes una variedad después otra, así nos vamos complementando unas con otras” (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre de 2022).

La cosecha del arándano necesita mucho personal. Se estima que existen alrededor de 1000 hectáreas plantadas en Concordia, y que se requieren unas doce mil personas por día para la cosecha en el momento de mayor demanda.

“Esa es la relación, arrancando con menos llegamos a ese pico de 12 personas y lógicamente (después) baja, y nosotros tenemos, si sacamos números redondos, tenemos 1000 hectáreas, nosotros necesitamos las semanas de pico de cosecha acá en la zona unas 12 mil personas, para cosechar todos los días (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre de 2022).

Después de cosecharse, los arándanos se colocan en una bandeja de unos dos kilogramos. Esas bandejas son acopiadas y llevadas a un empaque. Allí son volcadas, se hace una selección por tamaño y se descarta todo lo que sea menor a diez milímetros de diámetro. Luego la fruta pasa por una cinta de selección donde se separan las bayas defectuosas. Después se embalan en unos envases de polietileno y se colocan en cajas (Paz et al, 2019).

Hay empresas que ya no tienen la cinta de selección, sino que utilizan una máquina que realiza la selección por sí misma. A través de tecnología láser ésta analiza la fruta, su tamaño y su color y la selecciona, teniendo sólo personal para el volcado de la fruta, el embalaje en los “clams” (clamshells), y el flejado y estibado de las cajas, estas últimas dos tareas las realizan hombres (Observación participante, noviembre de 2022 en el sitio de empaque moderno).

De las entrevistas realizadas surge la estructura de los puestos de trabajo en la cosecha, donde en la cima de la pirámide se encuentra el/la productor/a (o gerente de supervisión en caso de una empresa de mayor envergadura), luego le sigue el encargado de campo o jefe de cosecha, que tiene a su cargo supervisores que dirigen a las y los capataces de las cuadrillas. Los trabajadores de mantenimiento (permanentes) se ubican debajo del encargado de campo. En cuanto a los puestos de encargado de campo y supervisores, estos responden directamente y son contratados por el/la productora y/o empresa, en cambio el/la capataz/a de cuadrillas son contratados por contratistas/intermediarios (a su vez contratados por el/la productora y/o empresa).

“En el caso de la cosecha sí, estoy yo que soy el gerente de supervisión, tengo el encargado de campo, que es mi jefe de cosecha. A los cuales a cada supervisor se le asigna una cuadrilla de cosecha, que esa cuadrilla a su vez viene con un jefe, un capataz de cosecha que es el que yo te decía que junta la gente, junto con el supervisor que yo pongo” (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre de 2022)

Fransoi, también da cuenta acabadamente de los puestos de trabajo, y describe la estructura de las cuadrillas de trabajo que están integradas entre 20 y 40 personas trabajadoras las y los capataces, seguidos por los bandejeros quienes se encargan de recolectar las bandejas de las líneas y llevarlas al principio de la misma para apilarlas y las y los ficheros quienes dan cuenta de las bandejas terminadas por los y las cosecheras; allí se realiza el primer control de calidad del arándano y se pesan las bandejas, por último se ubican a las y los cosecheros, que son los que recolectan la fruta del arándano de la planta. (Fransoi, 2015).

4. Análisis con enfoque de género el trabajo de cosecha y empaque

En este apartado vamos a analizar con enfoque de género e interseccionalmente el trabajo de cosecha y empaque en la actividad del arándano, y cómo las tareas de cuidado influyen en la inserción del mercado laboral de las mujeres, más cuando en los hogares encontramos la presencia de niños y niñas pequeñas.

4.1. División sexual del trabajo en las tareas de la producción del arándano

En primer lugar, es importante que señalemos las mujeres en estos mercados de trabajo latinoamericanos ocupan puestos precarios, no sólo por la estacionalidad, que les ocasiona estar desempleadas algunos meses al año, sino también por la desregulación del contrato laboral y por la informalidad del vínculo con las empresas o con los agentes de subcontratación, tal como la expresa Valdés Subercaseaux (2015) siguiendo a Lara y De Grammont (Valdés Subercaseaux, 2015).

Esta situación de precariedad “no sólo mantiene, sino que puede llegar a incrementar su condición histórica de precariedad que se expresa en la inestabilidad laboral, desprotección social, bajas remuneraciones, sistemas de pago por jornal o a destajo, etc., además de estar expuestos a más frecuentes periodos de desocupación a lo largo del año” (Neiman, 2010: 7).

Expresa Neffa et al., que en todas las categorías de la informalidad se observa un gran porcentaje de mujeres que desean salir de la inactividad en búsqueda de autonomía e ingresos y se observa que cuando ingresan al mercado de trabajo “tratan de continuar asumiendo las responsabilidades domésticas y compatibilizar ambas tareas, la duración de su jornada de trabajo disponible, es menor que el promedio” (Neffa et al., 2010: 88).

En segundo lugar, destacamos que el aumento del trabajo temporal vino acompañado por el fenómeno de la feminización de la agricultura, es decir de una marcada división sexual del trabajo; incentivada por las empresas del agronegocio al preferir mujeres porque son más cumplidoras y cuidadosas, piden menos remuneración y son más flexibles; y reservar las oportunidades de empleo permanente para los hombres (Kay, 2016).

En esas condiciones la oferta de trabajo para las mujeres en los empleos temporales tiende a concentrarse en tareas compatibles con la reproducción y suelen ser una extensión de las tareas domésticas, no deben amenazar el trabajo de los hombres, y generalmente si se emplean en otro tipo de actividades, los contratos son temporales y en peores condiciones laborales. Estos “filtros” dan cuenta de la desventaja que tienen las mujeres al momento de negociar su lugar dentro de las empresas y con sus familias; y cómo la división sexual del trabajo en la agroindustria opera como un mecanismo de gestión de la mano de obra, generando una jerarquía donde se expresa la desigualdad en las oportunidades que se brindan a las mujeres y a los hombres (Migliaro González et al, 2022).

Y esa desventaja al momento de negociar con sus familias se transforma en aumento de la carga de trabajo dentro del hogar, ya que la división sexual del trabajo en la actividad agropecuaria asigna la totalidad de las tareas de cuidado a las mujeres, y en ocasiones se enfrentan a situaciones de violencia de género (Kay, 2016; Migliaro González et al, 2022).

Para continuar con el análisis, recuperando lo mencionado en el marco teórico, vamos a observar las desigualdades en el ámbito laboral del agronegocio de la producción del arándano a través de dos formas de segregación: la vertical y la horizontal.

Destacamos previamente que del resultado de las entrevistas se pudo establecer que los y las trabajadores que acceden al mercado de trabajo de la cosecha y del arándano pertenecen a clases sociales populares beneficiarias de asignaciones como la Asignación Universal por Hijo, o por embarazo y salario complementario entre otros, no poseen trabajo estable, sumado a ello su grado

de educación alcanzado promedio es primaria completa, son de nacionalidad argentina y en su mayoría residentes en la zona urbana de Concordia.

Ahora bien, ya entrando en el análisis, podemos decir que de las entrevistas surgió que en los dos o tres primeros años del inicio de la cosecha del arándano se contrataban solo mujeres ya que el fruto tiene una cubierta que se llama pruina y es lo que le da la calidad a la fruta, por lo que es necesario cierta delicadeza en el corte (Paz et al, 2019), observándose allí como el trabajo femenino tiende a concentrarse en tareas compatibles con la reproducción, y que las actividades laborales femeninas suelen ser una extensión de las tareas domésticas y de cuidados.

Vemos entonces como el fenómeno de la feminización de la agricultura acompañado por la división sexual del trabajo se desarrolló fuertemente en los inicios en esta producción a instancia de los compradores del arándano del mercado norteamericano y europeo, quienes requirieron que los trabajadores de cosecha fueran mujeres, debido a su “capacidad natural” de ser delicadas, tal y como se dio en otras producciones de flores, frutas y hortalizas en América Latina en las últimas décadas (Cerdeira Becker, Silva de Almeida, y Cavalcanti Barbosa, 2021).

Así nos lo menciona una productora de arándanos y una trabajadora de la cosecha:

“No había empresas de servicios entonces, teníamos que nombrar el personal, tenían que ser al principio mujeres, yo me acuerdo de recorrer toda la villa buscando mujeres, claro porque es cierto, la mano de la mujer es más delicada, no te aprieta la fruta para ver, es más detallista también, para diferenciar la fruta.” “los dos primeros años eran solo mujeres” (Entrevistada 2, Pequeña productora de arándanos).).

“Bueno, yo tenía un encargado de ...El encargado que está ahora, ese sí estuvo siempre, pero había un muchacho que era de la zona también y con él iba que era de la zona por el secundario conocía chicas entonces íbamos recorriendo y llamando” (Entrevistada 2, Pequeña productora de arándanos).

Si sí, costaba un poco pero bueno, en esa época – año 2001 - era solo cosecha de mujeres, no entraban hombres... Hubo 3 años que entraban solamente mujeres. Las cuadrillas eran solamente mujeres, no podía haber ningún hombre porque el hombre dañaba la fruta... No. Era más un prejuicio. Si era porque recién se empezaba, y ni siquiera podíamos hablar, nos ponían de punta a punta, nos ponían ahí observándonos, porque decían que si hablábamos salivábamos la fruta. (Risas) No. ni rascarnos la cara, nos tocábamos la cara y era ir a lavarnos las manos. Era muy estricto, sí. (Entrevistada 13)

De esta manera, observamos como éste agronegocio de exportación frutícola se sirvió de la división sexual del trabajo contratando a las mujeres por su “delicadeza” en la manipulación de la fruta, aumentando así su ingreso y participación en el mercado laboral, en estas tareas “típicamente femeninas”, siendo claramente una extensión de las tareas de cuidado (Cerdeira Becker, Silva de Almeida, y Cavalcanti Barbosa, 2021). El estereotipo social de que las mujeres son más delicadas viene acompañado de su contraataca: la construcción de que las masculinidades no lo pueden ser: dañan la fruta. Esta cuestión se ve reflejada en el testimonio de una trabajadora de cosecha del arándano cuando dice:

“Las cuadrillas eran solamente mujeres, no podía haber ningún hombre porque el hombre dañaba la fruta” (Entrevistada 13).

Dentro de las tareas de cosecha encontramos también división sexual del trabajo basado en el prejuicio de que los hombres son más fuertes que las mujeres, así el trabajo de bandejero solo lo hacen los hombres. En los siguientes fragmentos transcritos, vemos como así lo mencionan las entrevistadas N° 12 y N° 13.

“Porque el hombre tiene más fuerza para levantar la bandeja, y no hay mujeres que te digan yo quiero ser bandejero ...sí me pasó una vez, una vuelta puse y no funcionó. Es pesado para mí también, son 2 kilos por bandeja, ponele 10 bandejas, calcúlale 20 kilos ¿Cuánto es para una mujer?” “El bandejero levanta 12 a 13 bandejas” (Entrevistada, 12).

Bueno después tenemos ficheros, tenemos bandejeros, el que se encarga de los números es el fichero. Es el que te hace todos los números semanales, siempre el que se encarga de todos los números de la semana tiene que salir perfecto, porque es el que llena la planilla. (...) El bandejero es el que se encarga de sacar las bandejas llenas y llevarlas vacías dentro del campo. Le retira las llenas, el fichero le da las fichas y la vacía se la da al bandejero”. (Entrevistado 11, trabajador de cosecha, capataz).

En cuanto a cómo están conformadas las cuadrillas hemos encontrado diversas formaciones dando cuenta de la participación tanto de mujeres y de varones, como de los lazos familiares entre las y los trabajadores que conforman el equipo de trabajo.

“y calcúlale vos más o menos 30 y 30 hombres, 60 en la cuadrilla” (Entrevistada 12,)

“digamos digo como 20 mujeres” ...” son 50 personas” (Entrevistada 13).

“La cuadrilla mía es familiar, donde sobre todo hay parejas, donde hay respeto (...) Si, si sabe venir mamá, papá, e hijos completos, y por ahí parejitas nuevas (...) tratamos de llevar casi siempre, familias, el marido va con la señora, por ahí no hay malos tratos, ni gritos ni nada, porque es un trabajo para mi” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

Es importante destacar que, en la etapa de cosecha, hemos encontrado muchas capatazas dirigiendo las cuadrillas, así como supervisoras de cosecha. Así lo reflejan los fragmentos de las y los entrevistados N° 21, 11, 13 y 1, transcritos seguidamente.

“Empecé como cosechera hace cinco años, hoy tengo una cuadrilla de 12 personas” (entrevistada 21).

“Si hace 12 años, primero empecé como cosechero, fichero y después como capataz y hace como 20 años que el arándano está acá, que trabajamos en esto” (Entrevistado 11).

“Yo me enteré por la radio que estaban pidiendo gente y era el primer año que salió la cosecha y me fui y me dejaron ahí (...) soy capataz, y no como empecé a llevar gente así y fui cambiando estuve en el empaque también trabajando, me propusieron como tenía muchos conocidos que armara una cuadrilla y bueno estuve cosechando bastante y hace seis años que estoy de capataz (Entrevistada 13,).

“En el caso de la cosecha sí, estoy yo que soy el gerente de supervisión, tengo el encargado de campo, que es mi jefe de cosecha. A los cuales, a cada supervisor se le asigna una cuadrilla de cosecha, que esa cuadrilla a su vez viene con un jefe, un capataz de cosecha que es el que yo te decía que junta la gente, junto con el supervisor que yo pongo (...) la mitad son mujeres y la mitad hombres, y vienen todos los años, la verdad no me puedo quejar, la verdad que sí” (Entrevistado 1)

Encontramos también, que algunas de ellas comienzan como acompañantes de miembros de la familia dentro de la cosecha y luego animadas por ellos (en estos casos padre y hermano) intentan avanzar y ser capatazas, surge de las entrevistas realizadas a las trabajadoras de la cosecha 22 y 12.

“Recogí mucho tiempo con mi papá, fui cosechera de mi papá, hasta que el me hizo empezar armar la cuadrilla y gracias a dios me está yendo bien (Entrevistada 22).

“Bueno, cuando yo empecé, empecé a trabajar en cosecha, cosechando en la empresa.... que está allí en Magnasco, ahí empecé como cosechadora ahí fue en el 2009 o en el 2010, y tengo Trabajo y Sociedad, Núm. 47, 2026

un hermano que es capataz y ahí me dijo que presente una cuadrilla y ahí empecé, y ahí más o menos fue así. Me armé ahí, van hacer 12 años trabajando como capataz”. (Entrevistada 12).

Ante la pregunta de si fue positivo de que se requiriera solo mujeres, ha surgido de las entrevistas que lo fue, ya que las mujeres adquirieron autonomía y lograron algunas experiencias de creaciones de espacios de cuidado -que no perduraron en el tiempo- y comenzaron evidentemente a disputar las tareas de cuidado dentro de las familias y a cuestionar los estereotipos patriarcales; dando cuenta de una perspectiva de género emancipadora. Veamos como lo reflejan las entrevistas realizadas a una productora y trabajadoras de la cosecha (13 y 22):

Entrevistadora: ¿Y esto que decíamos que eran todas mujeres y después dijimos que no era tan así, para vos favoreció a las mujeres? ¿Favoreció que se crea que era solo para mujeres?

Y yo creo que sí, sí porque mismo más tarde se hicieron en algunos lugares guarderías para los chicos, cosa que les ayudaba mucho, y si les daba como cierta independencia como sea está bien que algunas trabajaban en el cítrico ya y hay otras que no habían trabajado nunca, muchas en el invierno no trabajaban, trabajaban en la época del arándano y yo pienso que les sirvió, sirvió porque en el primer momento fue toda una revolución, buscábamos mujeres, no hombres (Entrevistada 2).

Entrevistadora: ¿Vos decís que se reparte mejor?

Si se reparte mejor. (Entrevistada 13)

Entrevistadora: ¿Y que se queden los hombres en la casa que ocasionaba?

Por ahí peleas, discusiones, celos, pero también sirvió porque la mujer se pudo independizar. (Entrevistada 13)

Entrevistadora: ¿Vos decís que algo sirvió para eso?

Sí, sí porque al citrus muchas mujeres no pueden ir porque es un trabajo pesado. Es pesado el citrus. (Informante clave 13, trabajadora de cosecha del arándano, capataza de cuadrilla de arándano) (Entrevistada 13)

“Yo creo que, si yo digo que sí, que invito a que vengan. Si, que se animen a salir de sus casas, que fue como positivo, yo digo que sí, a mí me gusta por lo menos el trabajo que yo hago acá, a mí me gusta” (Entrevistada 22)

Al movilizar el marco teórico expuesto vemos como se da claramente la segregación vertical puesto que si bien acceden a algunos puestos de supervisión se concentran claramente en los puestos manuales -cosecha- de menor jerarquía.

Actualmente la cosecha la realizan tanto varones como mujeres, siendo aproximadamente el porcentaje de estas últimas de un 45% en una explotación grande y un 40% en una explotación pequeña. Aquí podemos observar el fenómeno de segregación horizontal permitiendo a los varones ocupar puestos entendidos para mujeres por su “capacidad natural”.

“...igualmente en la cosecha yo tengo relevado que el 45% de las altas son mujeres”. (Informante clave 1, encargado de producción, empresa transnacional).

“Si yo te iba a decir que había un 60 % de hombres” (Entrevistada 2).

“La mujer no participa en la carga y estiba, si en calidad y registro de los kilos que hace cada trabajador (...) Hoy hay muchas cosecheras mujeres y varones jóvenes. El trabajo es por 3 meses, el hombre en edad adulta no está disponible” (Entrevistada 7).

Las causas por las cuales se comenzaron a contratar varones para la tarea de cosecha se las vincula con la escasez de mujeres para acceder al trabajo y con su supuesta falta de resistencia frente a las cuestiones climáticas (Craviotti, Palacios y Cattaneo, 2008).

"Entonces, cuando se fue demandando la fruta no daban abasto las mujeres, había que tomar hombres, pero al principio decían que el trabajo era para mujeres porque tiene más dócil la mano por la fruta, pero después agarró y como había mucha demanda de fruta no daban abasto las mujeres y había que tomar hombres" (Informante clave 10, contratista intermediario).

En la cosecha también pudimos observar que, al comienzo de la producción del arándano, los y las productoras contrataban directamente a trabajadores y trabajadoras en relación de dependencia, sin intermediarios. Este formato fue modificado y se implementó la intermediación o la tercerización. Ocasionando ello la convivencia de ambos sistemas en el ámbito laboral, con las diferencias en el acceso a derechos y las tensiones que ello genera.

"...ellos tienen sus cosechadores, 300 éramos, quedan 6 de cosecha y una chica de empaque, solo una chica..." (Entrevistado 10).

Esto marcó el cambio hacia una flexibilización laboral, en detrimento de las y los trabajadores ya que precariza su situación laboral, que es un fenómeno donde predomina la inestabilidad en el trabajo, empleos temporales, bajos salarios con forma de remuneración diaria (jornal) o a destajo, horarios flexibles, contratación a través de terceros o intermediarios denominados contratistas, subcontrataciones, subregistrações, falta de registro y no otorgamiento de derechos laborales (Favieri y Orellano, 2022).

Se observa también que las tareas permanentes como el riego, el manejo del tractor, la desmalezadora, aplicación de agroquímicos, son en general, llevadas adelante por varones, dando cuenta del fenómeno de segregación vertical, de acuerdo con lo mencionado en varias de las entrevistas realizadas:

"el hombre quedó para manejar el tractor, levantar la fruta, levantar el cuenco, poner la cosecha, digamos todo lo que es el trabajo de más fuerza". (Informante clave 2, Pequeña productora de arándanos)

"Claro para los chicos que están todo el año, trabajan todo el año, riegan". (Informante clave, 17 trabajadora del empaque)

"Entrevistadora: ¿Cuántos trabajadores permanentes se necesitan para realizar la producción?"

"De los permanentes todos son hombres, cuando empezamos, si (había mujeres) pero se fueron yendo y como que, al principio, que era toda la tarea de plantación que era un poco más delicada, teníamos varias chicas que trabajaban, que eran medio de acá por el barrio, y bueno después se casaron, se fueron, después por diferentes cuestiones se fueron yendo, igualmente la cosecha yo tengo relevado que el 45% de las altas son mujeres" (Entrevistado 1),

"Para lo que es fijo tenemos cuatro personas: 2 mujeres y 2 varones. Las tareas son las de controlar los yuyos, sacar yuyos el riego desmalezado y todo lo que tiene que ver con las curas y fertilización por riego. Entrevistadora: ¿Son intercambiables las tareas? Es una familia que vive ahí, que trabaja el marido y la señora que trabaja en el empaque, y maneja el tractor. se da maña para todo. Se contrata por ley de trabajo, por convenio, están contratados los cuatro, es una señora mayor que se jubiló y sigue trabajando". (Entrevistado 24).

Podemos decir entonces que, de las cuatro explotaciones relevadas, en tres de ellas surgió que para las tareas permanentes se contrataron varones, en la última se había contratado un matrimonio, un trabajador varón y una trabajadora que se había jubilado y seguía prestando servicios, es decir había paridad en las tareas permanentes

Para la tarea de poda, que es temporal, se selecciona de las tareas de cosecha al/la mejor trabajador/a para la poda, de acuerdo con la agente del INTA consultada se puede encontrar paridad en esta tarea (Entrevistada N°3, Técnica del INTA).

Así se observa en el caso de la empresa del agronegocio del arándano transnacional que contrata mujeres para la poda, que a su vez son supervisoras de cosecha.

“Y a medida que van terminando esa tarea (por la supervisión de cosecha) se van liberando y que empieza a bajar la producción ya empiezan a armar grupitos para ir a podar y siguen trabajando ponele hasta diciembre, 6 meses están trabajando acá (..) Y después para el tema del trabajo de poda tenemos varias chicas que trabajan, muchas de ellas también las usamos como supervisoras de cosecha”. (Entrevistado 1)

Aparece claramente configurado el fenómeno de segregación vertical en la actividad del arándano, donde las mujeres obtienen poco o nulo acceso a puestos permanentes (que además conllevan tareas identificadas como masculinas como manejo de tractor o maquinaria), en cambio cuando se trata de puestos de supervisión temporales, el acceso se hace más flexible.

Concretamente se advierte que la gran participación de las mujeres en las tareas de la producción del arándano se da en la cosecha y en el empaque, los que, de acuerdo a los datos recabados en esta investigación, tienen más probabilidades de ser trabajos precarios, no registrados o registrados sin la liquidación de haberes acabada (sin todas las horas realizadas). Llamó la atención a esta autora, que estas situaciones no habían sido advertidas por los entrevistados hasta el momento de ser preguntados.

En síntesis, observamos aquí la ocurrencia del fenómeno de la segregación horizontal, ya que los varones se insertan sin problemas en las tareas interpretadas como “femeninas” -la cosecha particularmente-, sin embargo, dicha inserción generalmente no ocurre a la inversa, es decir es escasa o nula la opción de trabajo para las mujeres en etapas del proceso productivo entendidas como “masculinas” -como manejar el tractor, el riego-.

Generalmente, el acceso al mercado de trabajo de las mujeres se da en tareas entendidas como “femeninas” y asignadas a las mismas “por sus condiciones naturales” en condiciones más precarias, dos cuestiones que fueron encontradas en varios testimonios de este trabajo (Bocero y di Bona, 2012).

En el empaque, se buscan mujeres para la tarea de clasificación de la fruta y descarte, por la delicadeza para seleccionar, de acuerdo a lo que nos cuentan diversos informantes claves que se desempeñan como trabajadora del empaque (9), trabajadora de control de calidad (7), contratista (10) y productores pequeños de arándanos (23 y 24).

“Claro en el arándano piden mujeres para el tema del descarte, no ahí” “... “por la delicadeza... (Entrevistada 9).

“las mujeres están en la tarea de control de calidad, en la clasificación, la cinta, en los clams, etiquetado. No estiban ni acarrean” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad).

“Es más, de trabajo de fuerza, las mujeres están en los temas más delicados. Nosotros el empaque lo hace la gente que contratamos para la cosecha en su mayoría son mujeres y en el arándano, el flejado lo hace la gente que contratamos permanentemente, con las cuatro personas que trabajan permanentemente (varones)”. (Entrevistado 23).

“Tengo 13 personas de las cuales 9 o 10 son mujeres” (Entrevistado 24)

Observamos que las actividades laborales femeninas suelen ser una extensión de las tareas domésticas y de cuidados, y que se da el fenómeno de segregación horizontal donde las mujeres

están ocupadas en tareas manuales intensivas (clasificación y descarte, así como llenado de clamshells) y los varones en otro tipo de tareas que requieren fuerza, haciendo gala de la división sexual del trabajo.

A los varones les asignan las tareas de estiba (llamado también palletizado), flejado, carga y volcado, que suelen ser temporales, requiriendo de fuerza física para su realización.

De las entrevistas surge claramente esta cuestión, para ilustrar traemos a colación dos testimonios de un contratista y de una trabajadora del empaque, que dicen lo siguiente:

“Generalmente trabajan más mujeres que varones, los varones son para estibar, para otra cosa, piden generalmente mujeres, ya sea para clasificar como para embalar” (Informante clave 9, trabajadora del empaque).

“En la empacadora se da al revés la proporción, me piden 30 personas para empaque, me piden y yo tengo que llevar 26 mujeres y 4 hombres nomás, por las tareas que realizan, por las que pesan, por la clasificación, los varones lo único que hacen es volcar la fruta, y porque es trabajo de varón, por la fuerza. Lo mismo cuando hay que cargar el camión por ahí mando 5 o 6 varones porque también hace falta más varones, pero ocupamos 2 o 3 varones como mucho, es más trabajo de mujer que de varón en el empaque” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Se observa entonces como opera la división sexual de tareas, y que esta no responde a una cuestión técnica, sino que obedece a estereotipos o prejuicios sociales (delicadeza, fuerza, entre otros) que tienen la doble función de por un lado garantizar el puesto de trabajo y por el otro limitar, y es justamente la jerarquización de las tareas donde se expresa la mayor desigualdad de oportunidades para varones y mujeres (Mingo Acuña, 2008: 5).

Al igual que en la cosecha, encontramos que los puestos de mayor jerarquía están ocupados por varones, como jefe de empaque y encargados del mantenimiento de la maquinaria (observación participante), dándose claramente el fenómeno de segregación vertical en el empaque.

“Claro, Ramiro es el jefe del empaque” (Entrevistada 17).

En cuanto a la jerarquía en los otros puestos de trabajo, surgió de las entrevistas que en todos los empaques –tanto tradicional como moderno– se respeta el jornal según convenio, no hay distinción en el salario entre las trabajadoras que clasifican y seleccionan y los flejadores; y cuando se pregunta específicamente sobre la jerarquía entre sí de las tareas una de las informantes claves consideró que tienen un poco más de responsabilidad los flejadores y dos de las informantes claves hicieron hincapié en la antigüedad en el desarrollo de la tarea, expresando que en su empaque uno le parece que son las seleccionadoras porque son las mismas hace años y otro los flejadores porque son los que contrata de manera permanente, para tareas de mantenimiento durante el año y en época de cosechan “flejan y palletizan”. Pareciera, entonces, que la permanencia en el establecimiento productivo es un eje sumamente trascendente para definir la jerarquía, sin tener en cuenta aparentemente saberes técnicos.

“El estibador y el flejador si se consideran con mayor jerarquía, no en el pago, en el pago es bastante similar, sino en cuanto a la responsabilidad, que es diferente. Se considera que el estibador y el flejador tienen que tener más experiencia, más responsabilidad en mantener el pallet firme, tienen que saber que lleva un piso, una tapa, los flejes, colocar una tarea, un poco más compleja comparado con clasificar y embalar, no sé si me explico. El estibador tiene que saber cómo colocar las cajas, que estén parejas, que estén encastradas, para que el pallet quede firme quede fuerte, que soporte los viajes, y el flejador también tiene que saber manejar las herramientas para flejar y a la vez como que está pendiente de la cantidad de pallets que salen del material que está faltando y puede estar en dos líneas a la vez en distintas tareas tienen mayor jerarquía porque

es mayor la responsabilidad, ¿eso es lo que se percibe no? Después en los pagos es como todo medio igual” (Entrevistada 7).

Asimismo, se realizó una nueva entrevista con la informante clave N° 7, para profundizar sobre las jerarquías con relación a las seleccionadoras en la cinta y las personas que realizan el flejado en un empaque moderno, obteniéndose la siguiente respuesta:

“Creo están bastante parejos, porque en esos puestos tienen que tener cierta experiencia y conocimientos para hacer esas tareas. En el caso de las mujeres cuando seleccionan tienen una supervisión o encargada/o que les indica qué tipo de selección o descarte deben realizar. No conozco en detalle si cobran más los flejadores que las personas que hacen clasificación. Entiendo que flejador tiene más responsabilidad, eso implica que éste un poquito por encima en la jerarquía” (Entrevistada 7).

Y se consultó con los informantes clave 23 y 24, productores de arándano con empaque tradicional propio, los que expresaron lo siguiente:

Entrevistadora: ¿Cómo es la jerarquía en su empaque?

En cuanto a salarios no hay distinción. Hay un encargado del campo que trabaja permanentemente en el campo. Y después la gente que tomamos para la cosecha, los supervisores. Si tuviera que decir la jerarquía acá. (Entrevistado 23)

Entrevistadora ¿Hay jerarquías entre el flejador –envuelve y arma el pallet que lleva la fruta- y la seleccionadora de frutas?

Acá, y diría los permanentes” (se refiere a los que están contratados de forma permanente que hacen trabajo de mantenimiento y en época de cosecha flejan y palletizan). (Entrevistado 23)

“Estoy yo, luego hay una encargada de la trazabilidad de frutas, le paso los pedidos, voy seleccionando los destinos y ella le da las indicaciones al volcador. Cobran todos lo mismo, y cobran el jornal que establece el convenio. Se les paga hora extra. Es mucho más importante la selección de frutas que el flejado. (...) Los flejadores rotan mucho y las seleccionadoras las tengo fijas hace muchos años, entonces te diría que ellas tienen más jerarquía dentro de mi empaque” (Entrevistado 24).

4.2. Tareas de cuidado y organización social del cuidado

Para este apartado retomaremos la noción de cuidado, expuesto en el apartado teórico, que se encuentra asociada a las actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la existencia y reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad. Así como el concepto de organización social del cuidado, que da cuenta de la manera en que interrelacionadamente las familias, el estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado (Rodríguez Enríquez, 2018), conformando el diamante de acceso al cuidado (Batthyany, 2020).

Como expresamos anteriormente, el análisis de la división sexual del trabajo nos demuestra la existencia de relaciones de subordinación de las mujeres y que las tareas de cuidado son casi de su exclusiva responsabilidad, particularmente tratándose de hijas e hijos pequeños, ocasionando una menor y peor participación en el mercado de trabajo. Esta situación se da por el prejuicio o el supuesto de que es una responsabilidad materna el cuidado, ocasionando ello una injusta distribución de las responsabilidades de cuidado dentro de las familias. (Rodríguez Enríquez, 2018) (Moreno, 2019).

Luego por fuera de las familias, se encuentran los otros actores capaces de proveer cuidados como lo son el Estado, el mercado y la comunidad.

En el marco del análisis interseccional incorporamos, al análisis las desigualdades de clase, del cual surge que para las mujeres de menores recursos los obstáculos para participar de la vida económica son mucho más infranqueables (Micha y Monsalvo, 2019). En cambio, para los hogares de los sectores más altos la organización social de los cuidados es elegida con mayor libertad que en los de menos recursos, que están más limitados en sus opciones (Rodríguez Enríquez, 2018).

Recordemos aquí que las mujeres que acceden al mercado de trabajo de la cosecha y el empaque del arándano pertenecen a clases populares, de menores recursos, no cuentan con un trabajo formal, por ello son beneficiarias de programas sociales como la Asignación Universal por Hijo y tienen un nivel educativo alcanzado de secundaria incompleto; en general no son migrantes y tienen residencia urbana.

Ahora bien, cuando las mujeres que maternan ingresan al mercado laboral, el trabajo de cuidado suele ser asumido por abuelas, hijas mayores o vecinas que colaboran. (Moreno, 2019). Esta situación la observamos tanto en las trabajadoras de cosecha como del empaque en la producción del arándano, donde las mujeres provienen de los hogares de sectores más bajos y menores recursos, organizando socialmente el cuidado a través de la familia.

¿Con el tema del cuidado? Eso con mi mamá, siempre me da una mano, y es básicamente la única persona en que yo puedo confiar y decir, bueno me voy tranquila, digamos que, si se me complica por ahí mi hermana, también la tengo frente de casa y me da una mano, pero bueno, pero por lo general cuento con mi mamá y me vengo tranquila trabajar y cuento con eso, independientemente del horario que hagamos y todo, no hay problema (Informante clave 16, trabajadora del empaque).

Y mi mamá, siempre mi mamá, viste. Porque si no, se te complica para trabajar, qué se yo. Porque nosotros allá entramos a las 5 de la mañana en el otro empaque (Entrevistada 17).

Aunque una de las trabajadoras de empaque ha mencionado tarea de cuidado a cargo de su pareja varón, esta situación pareciera ser menos recurrente, ya que ha sido el único testimonio en ese sentido.

“Tengo dos hijos de 10 y 16 años, quedan con el papá, el hermano mayor lo espera a que venga el papá a las 3 de la tarde” (Entrevistada 8)

Sin embargo, aquellas mujeres que no tienen una red familiar que pueda asumir las tareas de cuidado, acuden al mercado para contratar servicios de niñera, que puede ser incluso un familiar que requiere el trabajo o una vecina del barrio. A ello se suma a que a veces ni siquiera pueden contar con el jornal básico establecido por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario (CNTA) y no cuentan con adicionales por guardería de parte del empleador, que estaría obligado a proveer espacios de cuidado si se cumpliera lo postulado por la Ley de Trabajo Agrario¹.

“Estoy embarazada esperando mi cuarto hijo” “mi hermana los cuida, le pago” (Entrevistada 21).

“Si, hay muchas y pagan niñera (...) tengo el caso de mi hija, ella es mi fichera, le tiene que pagar a una niñera, ponele que arranque a las 5 de la mañana a la 1 de la tarde, cortamos en

¹ Al respecto cabe observar que la ley de trabajo agrario establece en su artículo 64 que, en las explotaciones agrarias, cualquiera sea la modalidad de contratación, el empleador deberá habilitar espacios de cuidado y contención adecuados a fin de atender a los niños y niñas a cargo del trabajador, durante todo el tiempo que dure la jornada laboral y poner al frente de los mismos a personal calificado y/o con experiencia en el cuidado de la infancia. Este servicio deberá atender a los niños y niñas que aún no han cumplido la edad escolar y también, en contra turno, a los que asisten a la escuela hasta cubrir la jornada laboral de los adultos a cuyo cargo se encuentren.

la quinta, ponele 2 y media recién ahí retira el chico (...) Una vecina, una chica que tiene 18 años” (Entrevistado 12).

“Y ponen niñera, o dejan con los hijos más grandes, por ahí no van al colegio y ya son mucho más grandes y viven con la familia y cuidan ahí los hijos” (Entrevistado 13).

El estar a cargo exclusivo de la tarea de cuidado (Linardelli, 2020), incluyendo afrontar los gastos ante la imposibilidad de realizarla por ingresar al mercado laboral, coloca a las mujeres en una situación de desigualdad enorme, ya que la remuneración indefectiblemente va a ser menor al descontar el costo del servicio de cuidado. Así lo observamos en varios de los testimonios obtenidos:

“Justamente nosotros teníamos un ejemplo que una señora le pagaba a la niñera 1000 pesos para que le cuide sus hijos, y en el arándano, bueno es folclore que siempre tenemos alguno que lleva sándwich para vender y esas cosas, siempre alguien que se organiza o las empanadas y en ese caso la señora de la charla que teníamos con ella, el cosechero tenemos, se compró un sándwich, mirá, gasté 200 pesos en el sándwich, 1000 en la niñera, vine a trabajar por 800 pesos” (Entrevistado 11).

“No, no ellas tienen que organizarse y hacer su vida (...) yo por ejemplo José Luis necesito trabajar y cuanto hicieron, tanto y cuánta fruta tanto y si hoy hicieron 3000 no pueden venir y pagarle 1500 a la empleada, hay mucha gente que tiene que pagar a la empleada, tiene que pagar esto, tiene que pagar aquello, no les queda (Entrevistado 10).

“No porque se naturalizó, es lo que hay, uno cuando va a arreglar un precio dice es esto, y sabemos que va a ser eso, se naturaliza el precio, se naturaliza lo que vas a ganar y si ganás. El costo lo llevas vos, tanto de los hijos como de la comida, lo llevas vos” (Entrevistado 11).

También esta situación limita las opciones laborales, porque prefieren la cosecha del arándano (cobrar a destajo y estar expuesto a condiciones de calor fuertes) al empaque (trabajar en un lugar cerrado, refrigerado y cobrar el jornal) por el horario de trabajo.

Y tiene que organizarse si no, no le queda, es un tema o sea que las madres contratan una niñera aparte, la mayoría sí, la mayoría contratan niñera aparte o tienen a lo mejor familiares, la mamá, la suegra, la hermana, la cuñada, porque eligen mejor la cosecha y no el empaque, porque en la cosecha van a las 6 de la mañana y a las 11 ya dejan hasta la 1 ya están. Si van al empaque entran a las 9 de la mañana y salen a las 6 de la tarde, llegan a las 7 de la tarde a la casa, con media hora de descanso, es preferible la cosecha porque hasta las 9 los pibes duermen y ellas a la 1 ya están en su casa y tienen menos gasto, me entiende, por eso la que es madre pide para la cosecha” (Entrevistado 10).

Observamos entonces cómo las tareas de cuidado imponen limitaciones a la inserción en el mercado laboral de las mujeres de sectores bajos (populares) que maternan. En este sentido, la literatura muestra que la presencia de menores en el hogar, y particularmente de menores de hasta 5 años, aumenta las chances de salir del mercado de trabajo y reduce las chances de entrar para estas mujeres (Micha y Monsalvo, 2019: 129).

Damos cuenta de cómo opera el concepto de emancipación precaria, donde la autonomía económica no va acompañada de políticas de cuidado, y las trabajadoras se ven obligadas a implementar estrategias de supervivencia basadas en el empleo por cortos periodo de tiempo, pudiendo sobrevivir el día a día, sin superar la condición de trabajadora precaria (Valdés Subercaseaux, 2015).

Corresponde destacar que el Estado Nacional ha puesto en marcha en el año 2021 el Programa Buena Cosecha que tiene como objetivo erradicar el trabajo infantil y proteger el trabajo adolescente. Consiste en la creación y/o el fortalecimiento de espacios de cuidado y contención

para hijas e hijos de trabajadores/as del ámbito rural (Centros Buena Cosecha). Pueden presentar propuestas organismos públicos provinciales y municipales, entidades representativas de trabajadores/as y de empleadoras/es, y otras instituciones públicas o privadas sin fines de lucro, a fin de fortalecer o crear dichos centros.

Sin embargo, de las entrevistas con las y los trabajadores y con funcionarios públicos, así como encargados de producción y contratistas e intermediarios no ha surgido la implementación de este programa en la ciudad de Concordia para las y los trabajadores de cosecha y empaque del arándano ni para otros trabajadores.

El Estado tiene como política social la AUH² que consiste en un beneficio monetario mensual fijo por cada niño menor a 18 años (o discapacitados sin restricción de edad) pertenecientes a hogares informales, siendo las mujeres el 96% de las receptoras del beneficio. Mencionan los contratistas/intermediarios que es uno de los condicionantes que tienen las mujeres cuando acceden al trabajo de cosecha, ya que al registrarse perderían el beneficio o cobrarían menos.

Esta situación también fue advertida por Carla Traglia en las y los tareferos de la yerba mate, donde la patronal argumenta ante la negativa de los y las tareferas a tomar el trabajo que *las políticas sociales han reducido la disponibilidad de trabajadores rurales y algunos llegan a acusar a los gobiernos de fomentar la “vagancia” y arremeter contra la “cultura del trabajo”* (Traglia et al, 2018: 26), sin tomar en cuenta que la oferta es con salarios muy bajos y las condiciones de trabajo insalubres. (Traglia et al, 2018).

Así, surgió de las entrevistas, el obstáculo de la pérdida del plan social en caso de que se les diera el alta formal, ocasionando que se queden sin este ingreso por varios meses.

Sí, es un problema grande, si porque por ahí hay mucha gente que quiere trabajar y no pueden porque deben tener todo en blanco y no vamos a perder un plan por 3 meses, y que el plan lo cobramos todo el año, no y que hacemos después en enero en febrero, marzo que no hay trabajo, nosotros con el plan podemos darles a nuestros hijos por lo menos un guiso. El año pasado dijo³ que nadie iba a tocar los planes que nadie iba a tocar la tarjeta alimentar yo llevaba las 90 personas todas en blanco y después “Lili ¿qué paso?”, hablo el resto pasaron videos todo y no lo hicieron. (...) Si porque la gente se quedaba sin la Tarjeta Alimentar, por ahí te sirve también te sirve un montón igual que el salario, igual le cortaban ese el salario universal (por la AUH), los planes también se los cortan, no les viene más, el salario complementario por lo menos sí. (Informante clave 13, trabajadora de cosecha, capataza).

Observamos que las mujeres que son las titulares de la AUH deciden no trabajar o no formalizarse para no perder los beneficios.

“Y vos piensa que las mujeres son las que menos trabajan para no perder el plan, son las titulares, y ahora les dieron un aumento de tres meses de septiembre, octubre y noviembre de por hijo \$25.000 así que si yo las blanqueo - yo arranque a fines de junio y todavía estoy trabajando, voy a terminar en marzo del año que viene la cosecha (del citrus)- entonces si blanqueo a esa gente no cobra los planes”. (Informante clave 10, contratista/intermediario).

² Programa de transferencia monetaria condicionada, denominado Asignación Universal por Hijo, implementado a fines del año 2009.

³ Se refiere al presidente Alberto Fernández, cuando anuncio que se podía trabajar sin que se pierdan los planes sociales en el año 2021. Ver mas em <https://www.infobae.com/economia/2021/08/12/alberto-fernandez-confirmo-que-quienes-cobran-planes-sociales-podran-trabajar-en-la-cosecha-sin-perder-los-beneficios/>

“Lo de en negro en esta actividad es por los salarios, porque la gente quiere blanquearse, no tiene problema, el problema es que pierden los beneficios sociales” (Informante clave 18, contratista/intermediario)

Que problemón, si, por ahí, y también es un riesgo que la gente trabaje en negro, porque no está cubierto, yo voy al arándano, pero por ahí te pica un bicho una bicha o te descompones por ahí vos estas bien acá y el solazo te descompone y no tenes, bueno nosotros tenemos el contratista que está siempre, se descompone y el esta, si atención va tener, pero no tenes ART (Informante clave 13, trabajadora de cosecha capataza).

“Es un 50, 60% del personal trabaja en negro, es muy difícil porque entre la AUH y la temporalidad” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha capataz).

Estos testimonios muestran la precariedad que conlleva la situación de informalidad en caso de enfermedades o accidentes, y la persistencia de situaciones no resueltas. También surgió el prejuicio acerca del desincentivo a ingresar al mercado de trabajo por los planes:

Así que, y hoy por la gente está jodida para trabajar, lamentablemente, yo miro por lo que salgo, no tenes gente por los planes, diga que gracia a Dio no todo cobraron el IFE ese de \$22500 porque no tenías que tener nada para cobrar, muy bien. (Informante clave 10, contratista/intermediario)

Uno de los motivos por el cual las y los trabajadores deciden no formalizarse es porque ganarían más dinero, adicionando a los beneficios sociales el salario del trabajo informal, y no irían “a pérdida”.

Trabajadores en negro cobran más, más la ayuda del gobierno, en blanco cobran menos (Informante clave 5, funcionario gubernamental).

Muy poca gente se quiere blanquear, porque no pueden trabajar en blanco (..)Muy poco, pero ahora si se quieren blanquear, vamos a tomar un ejemplo una familia que recibe la Asignación Universal por Hijo, ve la temporada del arándano y dice este año nos tocó trabajar 2 a 3 veces por semana, muy poco. Ponele que te toca sacar 2 lucas 6 lucas semanales, no te sirve blanquearte, Porque blanqueas y perdes para ellos fortuna, porque hay gente que vive de eso, no porque la gente no quiera trabajar. (...) (Entrevistado 11, trabajador de la cosecha, capataz).

Coincidimos con Traglia et al (2018) que los trabajadores subieron un escalón hacia el piso de la seguridad social y que ello ha mejorado el piso de negociación salarial; también que ha tenido un efecto en la ausencia de las mujeres en la cosecha y el empaque del arándano.

En conclusión podemos decir que las mujeres trabajadoras de la cosecha y del empaque del arándano, que maternan cuentan con mayores dificultades para acceder al mercado de trabajo de la cosecha y del empaque del arándano pues no cuentan con políticas de cuidado desde los empleadores de la actividad teniendo que estar a su costo estas tareas, y cuando son beneficiarias de la Asignación universal por hijo, la pierden si las registran formalmente, debiendo optar en esta encerrona trágica por la situación que más las desprotege y la forma de trabajo precaria más extrema el trabajo no registrado (Neffa, 2010).

También hemos observado que, cuando las mujeres asisten a la escuela tienen el doble de posibilidades de salir del mercado laboral o si no ingresaron, de reducir sus posibilidades de ingresar; en comparación con otras mujeres que no asisten (Micha y Monsalvo, 2019).

“Solo una chica, por ahí va por ahí no va, porque está haciendo enfermería, por un año, le conviene o no, muchos dejaron por eso”. (Entrevistado 10).

Ante la pregunta de a qué destinan el dinero ganado, hemos advertido que lo utilizan para bienes esenciales, como comida y vivienda

“En el caso mío yo trabajo y estoy haciendo mi casita, todas las cosas para la casa (Entrevistada 12).

“Por lo general lo gasto en comida, lo que arreglo de lo que se cobra no es mucho” (Entrevistada 16).

Hemos podido observar que algunas de las mujeres que trabajan en la cosecha y el empaque del arándano tienen otros empleos durante el año, relacionados al sector de servicios (cuidadoras de adultos mayores) o en otros trabajos precarios como el empaque y cosecha de naranja en menor medida; es decir tienen pocas opciones laborales durante el año (Linardelli, 2020).

Esta flexibilidad de la mano de obra, que provoca un círculo donde se accede al trabajo estacional precario de cosecha y empaque o de servicios, y luego se combina con periodos amplios de desocupación, da cuenta de que a las mujeres se las considera como ejército de reserva de trabajadores, que solo logran insertarse cuando el resto de la población económicamente activa está plenamente ocupada (Pautassi, 2007).

“Es que no hay, donde consiguen trabajo cuando termina la temporada, algunos pocos van al citrus, otros directamente no tienen ninguna entrada, la gente avanza, pinta la casa, se compra muebles, aprovecha la temporada de arándanos, después sobrevive” (Entrevistado 11).

“Si eventualmente como cuidadora de adultos, iba domiciliaria o en sanatorio todo eso, es más para ir de lo que he trabajado, no era algo fijo digamos, no era que yo estaba cuidando a una persona particular así que era eventual cuando me llamaban, igual me salió esto, pero es una temporada y ahora termina y bueno (...) Si, si me encontrara que para el año que viene no estoy trabajando en algo fijo y si, volvería a esto. Lo que tiene es que estás una temporada, digamos, no me gustaría clavarme haciendo esto y después en el año haciendo cosas eventuales, porque por el tema de mis hijos no me toman, es complicado (Entrevistada 16).

“Si, cuido una señora fuera de temporada, quedó una tía mía, yo termino acá y vuelvo de vuelta a mi trabajo” (Entrevistada 22).

“Terminamos acá y también hacemos el citrus también, comenzamos con el empaque también, aunque esta cerquita, así que es todo lo mismo. Ahí hace 27 años que estoy” (Entrevistada 17).

Sí, hago de capataz del citrus también, capaz son 18 cosechadores, claro porque es que ahí ya van todos varones, por ahí mujeres que les gusta, pero, yo trabajé como recolector, ya ahí es muy pesado. Ahí mujeres pueden porque trabajan por ahí con el marido, vos cosechás y por ahí él va y vuelca, yo he cosechado y hecho así, he trabajado para los mismos patrones (...) Hay mujeres que van ahí al citrus es que ya es costumbre, si no siguen es porque el esfuerzo es mucho mayor (Entrevistada 12)

Se observa que, si bien hay una continuidad entre la cosecha y empaque del arándano y la cosecha y empaque del citrus, es intercambiable que los varones accedan tanto a uno como a otro trabajo, pero no así para las mujeres que solo se insertan en el empaque de citrus, ya que la cosecha es “muy pesada para ellas”.

5. Condición de migrante en la cosecha y el empaque

Generalmente se ha sostenido que las producciones que presentan demanda concentrada de trabajadores en un momento del año necesitan cubrirla con trabajadores migrantes, ya sea a través de migración externa o interna.

Ahora bien, Aparicio et al. (2013) junto a otros investigadores planteó que esta situación actualmente no es así, sino que se ocupa esa demanda con trabajadores locales, quienes en un principio tal vez migraron, pero actualmente se asientan en la periferia de ciudades ubicadas en la zona de la producción demandante de mano de obra, como sería Concordia en el caso de la producción del agronegocio del arándano, atribuye esta cuestión a los altos niveles de desempleo locales, desplazando “a las migraciones temporarias como abastecedoras de las demandas de trabajo” (Aparicio et al., 2013: 238).

Los datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios realizada en el año 2013 y 2014, además de señalar que el 95,7% de los trabajadores agrarios son argentinos, que el 66% vivía en pareja o matrimonio, que el promedio de edad es de 37,6 años y que el nivel educativo era de primaria incompleta, indicaba que solo el 10% son trabajadores migrantes, y de estos casi en su totalidad se trata de varones solteros así como que ocho de cada diez de ellos migran para ocuparse en tareas con cultivos.

En la cosecha del arándano hemos observado que se trata de una migración interna, y que los que migran son varones solos, lo hacen para trabajar en la cosecha del arándano, integrando un circuito armado con otras cosechas.

Se los conoce como “cosecheros top” dando cuenta de su habilidad para la cosecha de frutos, resaltando la “practicidad de los trabajadores del norte”; son los más expuestos a la auto explotación, porque viajan para trabajar y cuanto más puedan ganar mejor.

“Practicidad del trabajador del norte, su experiencia de trabajo en la fruta chica, a los trabajadores más rápidos les dan las plantas con más frutas, el resto se enoja porque les cortan la posibilidad de ganar más” (informante clave 5, funcionario de gobierno).

“Hay trabajadores migrantes de otras provincias Santiago del Estero, Corrientes, con alojamiento, institución preparada, se los conoce como COSECHEROS TOP, cosechan más fruta en buen estado, trabajan todos los días” (Informante clave 3, Técnica del INTA).

Sin embargo, también surge que detrás de esa habilidad especial, se encuentra una situación de autoexplotación, donde se trabaja más, se hacen menos pausas, porque se viaja para trabajar y cuanto más se pueda ganar, mejor. y lo que tiene esa gente es que trabaja, entran a las 7 de la mañana y hasta las 5 de la tarde no se quieren ir porque vienen a buscar un mango, claro, y entonces, así somos nosotros lo somos golondrinas, claro (Entrevistado 10, contratista/intermediario).

Las cuadrillas de trabajadores migrantes en la cosecha del arándano representan una situación poco frecuente en los últimos años. De la investigación surge que los factores causantes serían la merma de producción por la irrupción de Perú en el mercado de consumo de fresco, así como inspecciones gubernamentales relacionadas con la complejidad de obtener las habilitaciones para alojar trabajadores migrantes en el predio.

“Y mira, el único momento que se trae gente de afuera que es muy poco es para la cosecha, antes se ha llegado a traer, se ha llegado a tener algo como un 15 por ciento de la cosecha que necesitamos que venía de afuera, cuando no hay gente de acá para hacerlo. Hoy es cada vez menos, se trae muy poquito, no creo que llegue a un 5 por ciento la gente que viene de afuera, sí nosotros usamos. Yo creo que esa información no está muy disponible, nadie la ha sacado, pero de las 10 mil personas que están en la cosecha si habrá 300, 400 de afuera es mucho, uno porque no se necesita por la merma de producción y después es muy complejo traerlos, habilitaciones, la municipalidad no te habilita lugares, tampoco se quieren comprometer” (Informante clave 1, Encargado de producción).

En el caso de la producción del arándano, habría habido un cambio en la composición por género después de la pandemia.

“Y cuando traías trabajadores de afuera vienen mujeres también, Si, si, Y vienen con familia digo, Y vienen con los hijos también, Si, sí, pero después de la pandemia se frenó, antes venían mucho” (Informante clave 10, contratista/intermediario)

“Antes de la pandemia si, cuadrillas de La Rioja, Tucumán, Santiago del Estero, son hombres en edad adulta, hacen un circuito, a veces vienen con las mujeres, son esposas de capataces, hijas” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad).

“Somos santiagueños, venimos de un pueblo somos todos conocidos, yo tengo a mi primo, mi tío, todos somos familia (...) “algunos que no son familia, somos conocidos (...) Terminamos acá y pasamos las fiestas allá, mediados de febrero y allí nos vamos a Mendoza, y allí estamos 2 meses y medio y volvemos a Tucumán a hacer citrus que es limón, yo trabajo en la fábrica y soy embalador ahí, todo blanqueado en el Ministerio de Trabajo” (Informante clave 14, trabajador migrante).

A la pregunta de por qué no hay mujeres, este trabajador responde: *“y porque realmente nunca no hemos traído, tampoco nos mandaron a buscar ni todo eso” (Informante clave 14, trabajador migrante).*

“Hoy hay menos mujeres en el arándano, y menos trabajadores golondrinas. Antes muchos trabajadores golondrinas con familia, con esposa e hijos, en Blueberries se instaló una guardería, prueba piloto” (informante clave 5, funcionario de gobierno).

Por otro lado, persisten los lazos familiares o de conocimiento previo, entre los trabajadores migrantes, que inclusive pueden llegar a trasladarse del arándano hacia otras cosechas. En cuanto a las tareas de cuidado es la propia cuadrilla la que contempla entre los trabajadores a quienes se encargan de realizar las mismas como cocinar, limpiar los baños y las habitaciones. Como surge de las entrevistas, generalmente los trabajadores migrantes se alojan en el mismo predio, en cabañas o campamentos que organiza la misma empresa.

“Les dan cabañas o casas dentro del establecimiento, construcciones de material, les dan la comida y le hacen las compras” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad).

“dos vienen a cocinar y el lugar que viven es el que vimos allá a la entrada, es un espacio bastante grande, son habitaciones amplias son de 6 por 7, son 4 personas por habitación, tienen televisor, ducha de agua caliente, todo lo que la norma exige, esos son los que están habilitados” (Informante clave, 18, contratista/intermediario).

6. Conclusiones

En este artículo analizamos con enfoque de género e interseccionalmente la división sexual del trabajo en las tareas de cosecha y empaque en la producción frutícola del arándano en Concordia – Entre Ríos.

Comenzamos describiendo la producción del fruto del arándano, un exponente del conglomerado del agronegocio y fruta casi exclusivamente de exportación que requiere una cantidad significativa de mano de obra estacional y que promovió la inserción laboral de las mujeres a este mercado de trabajo.

Mencionamos que las tareas permanentes en este cultivo incluyen el mantenimiento de la plantación, con tareas como riego y fertilización, y las tareas estacionales incluyen las de poda, cosecha (retirar el fruto de las plantas, colocarlo en las bandejas, llevar las bandejas al inicio de la línea de empaque, entregar las fichas que corresponden a la cantidad de bandejas cosechadas por

cada trabajador, control de calidad en las bandejas) y empaque (recepción de la fruta, volcado en la cinta, colocación del producto en cajas o clamshells, aplicación y flejado, entre otras).

Luego analizamos como se dan las relaciones de género primero en las tareas estacionales de cosecha y empaque, y luego en las tareas permanentes. Encontramos que consistentemente con otros ámbitos laborales agrarios, estas relaciones de género son asimétricas y perjudiciales para las mujeres y que se desarrollan en un ámbito masculinizado.

Establecimos que, si bien los varones acceden a los puestos de trabajo asignados a mujeres como el de cosecheros, sin ningún problema, las mujeres no acceden a los puestos asignados a los varones como el manejo de la plantación, riego, fertilización, maquinaria y algunos de fuerza como bandejero, dando cuenta del fenómeno de segregación horizontal y vertical, por el cual las mujeres se concentran en una sola tarea: la de retirar la fruta de la planta en la cosecha y la de seleccionar y llenar los clamshells en el empaque, y no acceden a mejores puestos como el de manejo de la plantación, que incluso son permanentes, y no precarizados como los temporales de cosecha y empaque.

Lo hasta aquí expuesto, nos demuestra que existe una división sexual del trabajo que perjudica a las mujeres, en la cual éstas acceden a puestos de menor jerarquía, peor remunerados y sobre todo transitorios. Sin embargo, no podemos dejar de destacar que las y los informantes clave han mencionado como positivo el ingreso de las mujeres al mercado laboral, considerando que las mujeres adquirieron autonomía; dando cuenta de una perspectiva de género emancipadora.

Evidenciamos que las mujeres disponibles para las tareas de cosecha y empaque pertenecen a clases sociales de menores recursos o populares, beneficiarias de planes sociales, residentes urbanas en los barrios precarios alrededor de la ciudad de Concordia, en general con disponibilidad para acceder a trabajos temporarios, y con un nivel de educación de primaria completa o secundaria incompleta.

En esta categoría de trabajos temporales, encontramos que las mujeres acceden puestos de supervisión como los de capataza de cuadrilla e incluso supervisora de cosecha, siendo ese el techo, puesto que como encargado de cosecha observamos que, si bien es una tarea transitoria, es otorgada al empleado que se encarga de distintas tareas durante el año, y que en la mayoría de las explotaciones analizadas en esta investigación es una persona varón.

En cuanto al puesto de fichero hemos observado que las mujeres acceden al mismo sin distinción. Ahora bien, en relación a la tarea de poda solo algunas mujeres acceden a la misma, luego de la cosecha.

En el empaque, tanto moderno como tradicional, hemos observado que los puestos jerárquicos se otorgan a los trabajadores ya contratados para las tareas permanentes, sumándoles, las de supervisión del empaque. Las mujeres se concentran en las tareas de clasificación, selección y colocación de la fruta en el clamshell, que son tareas transitorias. Dentro de las tareas transitorias se encuentran también las de flejado y palletizado de las cuales se encargan los hombres solamente, por ser consideradas de fuerza, dando cuenta de la división sexual del trabajo.

En cuanto a las jerarquías entre las tareas transitorias de clasificado y flejado o palletizado, surge de las entrevistas que en el empaque moderno éste parecería revestir una jerarquía mayor, en cambio en los empaques tradicionales parecería que la antigüedad en la explotación es lo que marca la jerarquía, ya que en una de las explotaciones se dijo que las clasificadoras tienen más jerarquía porque hace años que son las mismas y en otro empaque, que los flejadores tienen más jerarquía porque son trabajadores permanentes de la explotación, marcando así la antigüedad en la explotación como eje de la jerarquía y no la tarea en sí misma.

En relación a los puestos permanentes pudimos comprobar que los mismos son reservados para los varones, ya que hemos advertido que sólo en una de las explotaciones analizadas se había contratado a un matrimonio para las tareas permanentes, y que la mujer participaba de las mismas. En la misma también se encontraba otra mujer jubilada que decidió continuar trabajando en dicha explotación, observándose el desarrollo del fenómeno de segregación vertical. Es necesario profundizar en un futuro si este fenómeno se encuentra en retroceso.

Podemos inferir entonces que las mujeres si bien acceden a puestos jerárquicos, estos se tratan de empleos transitorios, encontrando obstáculos para ingresar y mantenerse en puestos permanentes.

En cuanto a las tareas de cuidado, la división sexual del trabajo persiste con fuerza ya que de los datos obtenidos surge que son las mujeres las exclusivas encargadas de organizar y realizar esas tareas; que comparten cuando ingresan al mercado laboral con abuelas e hijas, en algunos casos también con sus compañeros. Y en la situación en que no tengan familia con quien dejarlos recurren al mercado laboral y contratan el servicio de cuidado de niños y niñas niñas- que suelen ser vecinas o incluso familiares. Se ve claramente la ausencia del Estado en las tareas de cuidado porque no se ha relevado que acudan a algún servicio estatal para ellas.

No podemos dejar de mencionar el efecto de los beneficios sociales como la Asignación Universal por hijo en la inserción del mercado laboral de las mujeres, que son las que gestionan y reciben el dinero, siendo una situación en la cual el complejo del agronegocio se apoya, ya que al tener a su cargo la exclusividad de las tareas de cuidado su posibilidad de inserción en el mercado laboral se reduce y aceptan trabajos temporales o estacionales, con horarios flexibles, donde los empleadores además precarizan la forma de remuneración alentando la autoexplotación, además de no cumplir con la normativa sobre los espacios de cuidado dentro del predio.

Lo hasta aquí expuesto, nos demuestra que existe una división sexual del trabajo que perjudica a las mujeres, en la cual éstas acceden a puestos de menor jerarquía, peor remunerados y sobre todo transitorios, caracterizados como empleo precario, ya que salarios son bajos, de pago diario, con horario flexible, y por lo general contratadas a través de intermediarios, con pocos o nulos derechos laborales.

Advertimos que las cuadrillas de trabajadores migrantes en la cosecha del arándano representan una situación poco frecuente en los últimos años. De la investigación surge que los factores causantes serían la merma de producción por la irrupción de Perú en el mercado de consumo de fresco, así como inspecciones gubernamentales relacionadas con la complejidad de obtener las habilitaciones para alojar trabajadores migrantes en el predio. Hemos observado que se trata de una migración interna, y que los que migran son varones solos -con familiares o conocidos- lo hacen para trabajar en la cosecha del arándano, integrando un circuito armado con otras cosechas. Son los más expuestos a la auto explotación, porque viajan para trabajar y cuanto más puedan ganar, mejor; incluso se los denomina “cosecheros top”.

Para ir cerrando señalamos que si bien existen cuestiones que han sido abordadas como la incorporación de las mujeres al trabajo, éstas son totalmente insuficientes para que se pueda hablar de un cambio en la matriz hegemónica del sistema patriarcal, evidenciado claramente en este caso el no acceso de éstas a puestos permanentes y solo a puestos temporales que requieren mano de obra intensiva, y que no amenazan bajo ningún punto de vista las tareas asignadas a los varones en la actividad del arándanos.

Decimos entonces que las relaciones sociales de género en la actividad del arándano tanto de cosecha y empaque son desiguales y asimétricas perjudicando a las mujeres y que la incorporación de las mujeres a la actividad del agronegocio del arándano si bien fue positiva en un

principio, no modificó el sistema de género imperante en la sociedad, sino que lo replicó e incluso profundizó las desigualdades entre varones y mujeres, agravándolas en detrimento de estas últimas.

7. Bibliografía

Aparicio, S.; Ejarque, M.; Crovetto, M.; Pazos Crespo, M.; Re, D., y Aguilera, M. E. (2013). Los trabajadores agropecuarios transitorios en algunas regiones extrapampeanas de Argentina ¿Mercados de trabajo migrantes o locales? *Revista Argumentos*, 15, 229-257. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/833/3/argumentos15-10.pdf>

AWID. (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. *Derechos de las mujeres y cambio económico*, (9). chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.awid.org/sites/default/files/atoms/files/interseccionalidad_-_una_herramienta_para_la_justicia_de_genero_y_la_justicia_economica.pdf

Batthyány, K. (2020). Miradas latinoamericanas a los cuidados. En K. Batthyány (Coord.), *Miradas latinoamericanas a los cuidados*, 11-52. CLACSO; Siglo XXI. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2020/12/Miradas-latinoamericana.pdf>

Bocero, S. L., y di Bona, A. (2012). El trabajo asalariado femenino en el cinturón frutihortícola marplatense. *Geografando*, 8(8), 81-101. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.5486/pr.5486.pdf

Cerda Becker, C., Silva de Almeida, C., y Cavalcanti Barbosa, J. S. (2021). Precariedad, trabajo y reproducción: El trabajo de las mujeres en el sector exportador de uva en Chile y Brasil. *Revista CUHSO*, 31(1), 335-355. <https://doi.org/10.7770/cuhso-v31n1-art2003>

Craviotti, C. V., Palacios, E. P., y Cattaneo, C. (2008). La conformación del mercado de trabajo estacional vinculado al arándano en Entre Ríos, Argentina: Estrategias empresariales y mecanismos de regulación social. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 13(19), 173-194. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/244811>

Favieri, F. N. y Orellano, V. (2022) Aproximaciones al trabajo precario en Argentina (2016-2019), *Revista de Ciencia, Docencia y Tecnología*, 33(64). <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/145/14570386002/14570386002.pdf>

Femenías, M. L. (2020). *Ellas lo pensaron antes*. CABA: Ediciones Lea. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cepcuyo.com/wp-content/uploads/2023/03/Ellas-lo-pensaron-antes_-_filosofas-exclui-Maria-Luisa-Femenias.pdf

Fransoi, M. S. (2015). Hacia una aproximación a los mecanismos de control y disciplinamiento de la mano de obra en los procesos de trabajo de la cosecha de arándanos en Concordia, Entre Ríos. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://rephip.unr.edu.ar/server/api/core/bitstreams/a92859bd-e461-4a93-bc8a-8fe3c20482ea/content>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2022: informe de resultados provisionales*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/cnphv2022_resultados_provisionales.pdf

- Kay, C. (2016). La transformación neoliberal del mundo rural: Procesos de concentración de la tierra y del capital y la intensificación de la precariedad del trabajo. *Revista Latinoamericana de Estudios Rurales*, 1(1), 1-26 <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/93>
- Lerner G. (1990). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Critica. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/libros/Gerda%20Lerner%20-%20La%20creacion%20del%20patriarcado.pdf
- Linardelli, M. F. (2020). Migraciones de mujeres en el agro de América Latina y Argentina: Herramientas analíticas feministas para un estado de la cuestión. *ReviISE. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 16(16), 51–67. <https://ojs.unsj.edu.ar/index.php/reviise/article/download/481/485>
- López, G., y Mochi, S. (2019). Fortalecimiento de la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad por su género: una mirada desde las políticas de empleo [Ponencia presentada en el 14.º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, Argentina]. https://aset.org.ar/congresos-antiores/14/ponencias/6_Lopez.pdf
- Marradi, A., Archenti, N., y Piovani, J. I. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Emecé Editores. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://desarrollomedellin.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/03/marradi-a-archenti-n-piovani-j-2007.pdf>
- Micha, A., y Monsalvo, A. P. (2019). Determinantes de los cambios en la participación laboral de las mujeres de sectores populares en Argentina: Interacciones entre la asignación universal por hijo (AUH) y otros factores explicativos. *Estudios Económicos*, 36(72), 117–146. <http://www.scielo.org.ar/pdf/estec/v36n72/v36n72a05.pdf>
- Migliaro González, A., Cardeillac, J., Rodríguez Lezica, L., y otros. (2022). Discusiones feministas sobre el trabajo asalariado en la fase industrial de dos cadenas globales de valor en Uruguay. *Revista de Geografía Espacios*, 12(22), 1-24. <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/31255>
- Mingo Acuña, E. (2008). La inserción laboral de las mujeres al trabajo asalariado agrícola en el sector primario: El caso del Valle de Uco, provincia de Mendoza [Ponencia presentada en el IX Congreso Argentino de Antropología Social, Universidad Nacional de Misiones]. <https://www.aacademica.org/000-080/506>
- Mingo Acuña, E., y Mercado Mott, M. (2021). Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad: Condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas. En N. Goren (Coord.), *Feminismos: Experiencias sindicales y laborales en Argentina*, 199–224. Buenos Aires: EDUNPAZ, CLACSO. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/15203/1/Feminismos-experiencias.pdf>
- Moreno, M. S. (2019). Condiciones de trabajo en las cosechas agrícolas de Mendoza (Argentina): El caso de las/os migrantes bolivianas/os. *Astrolabio*, 23, 27–52. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/astrolabio/article/view/23554/24185>
- Neffa, J. C., Oliveri, M. L.; Persia, J. y Trucco, P. (2010). *Empleo, desempleo & políticas de empleo. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos, empleos precarios y los no registrados*; CEIL-PIETTE; *Empleo, desempleo & políticas de empleo*; 1, 1-129. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/14459/CONICET_Digital_Nro.17631.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neiman, G. (2010). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: Una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, 10(20), 1-19. <http://www.scielo.org.ar/pdf/magr/v10n20/v10n20a20.pdf>

Orsini, German, y Rusteholz, Gisela. (2005). *El arándano: nueva economía regional entrerriana*. https://www.academia.edu/4404837/El_ar%C3%A1ndano_nueva_econom%C3%ADa_regional_entrerriana

Pautassi, L. C. (2007). *¿Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*. CABA: Capital Intelectual.

Paz, C., Dell'Acqua, A., Moyano, M., Galván, J., y Ríos, L. (2019). *Comercialización y competitividad del arándano argentino*. Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio7.inta.gob.ar/server/api/core/bitstreams/5127dead-0805-4354-9ff7-b7118b3abf46/content

Rivadeneira, M. F., Sánchez, E. E., y Kirschbaum, D. S. (2013). Análisis de la cadena agroindustrial arándano y su influencia en el desarrollo territorial extrapampeano [Trabajo presentado en las VII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales]. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://cdn.blueberriesconsulting.com/2016/10/analisisdelacadena.pdf

Rodríguez Enríquez, C. (2018). Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: Avances recientes y desafíos pendientes. En C. Carrasco Bengoa y C. Díaz Corral (Comps.), *Economía feminista: Desafíos, propuestas y alianzas*, 143–166). CABA: Madreselva Editorial. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://entrepueblos.org/wp-content/uploads/2025/10/Libro-Economia-feminista_web-1.pdf

Schulz, G., y Tasi, H. A. A. (2008). *Índices de productividad específico para el cultivo de arándanos en el departamento Concordia, provincia de Entre Ríos* [Trabajo presentado en el XXI Congreso Argentino de la Ciencia del Suelo, Potrero de los Funes, San Luis, Argentina]. https://www.researchgate.net/publication/301647839_INDICES_DE_PRODUCTIVIDAD_ESPECIFICO_PARA_EL_CULTIVO_DE_ARANDANOS_EN_EL_DEPARTAMENTO_CONCORDIA-PROVINCIA_DE_ENTRE-RIOS

Traglia, Carla, Vidal, Matías, Gortari, Javier, Rosenfeld, Víctor, y Oviedo, Alejandro. (2018). Concentración económica en cadenas agroindustriales de Misiones, Argentina: yerba mate, te y mandioca. *SaberEs*, 10(1), 19-36. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1852-42222018000100002&lng=es&tlng=es

Trpin, Verónica, Rodríguez, María Daniela, y Bouchoud, Silvia. (2017). Desafíos en el abordaje del trabajo rural en el norte de la Patagonia: mujeres en forestación, horticultura y fruticultura. *Trabajo y sociedad*, (28), 267-280. https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712017000100015&lng=es&tlng=es

Valdés Subercaseaux, X. (2015). Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas. *Cuadernos de Antropología Social*, 41, 39–54. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1809/180942587003.pdf

Vera, L. (2005). Algunos aspectos sobre la evolución del cultivo de arándano en Entre Ríos y su demanda laboral [Ponencia presentada en el III Simposio Internacional del Arándano y otros Berries, Facultad de Agronomía, Universidad de Buenos Aires]. https://www.academia.edu/31411463/CONDICIONES_LABORALES_DE_LOS_TRABAJADO

RES_RURALES_TRANSITORIOS_EN_ARGENTINA_Los_casos_del_citrus_en_la_Provincia
_de_Tucum%C3%A1n_el_ar%C3%A1ndano_en_la_Provincia_de_Entre_R%C3%ADos_y_la_fr
uta_en_la_Provincia_de_R%C3%ADo_Negro_en_la_presente_d%C3%A9cada