



FLACSO
ARGENTINA

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES (FLACSO)
SEDE ARGENTINA

Tesis para optar al grado de
Magister en Estudios Sociales Agrarios

**Aproximaciones a las
relaciones sociales de género
en la producción del arándano
en Concordia, Entre Ríos:
el trabajo en la cosecha y el empaque.**

Tesista: Carolina Murga
Directora: Clara Craviotti
Co directora: Marisa Miranda

Diciembre, 2023

Agradecimientos

Este trabajo es el resultado de la cooperación y conjunción de voluntades de varias personas que colaboraron para que se concrete.

En primer lugar, quisiera agradecer a mi compañero Mariano que siempre tiene una palabra de aliento y apoyo en el momento necesario.

A mis padres, que me han enseñado que la perseverancia es una de las virtudes necesarias para llevar adelante las tareas y a Alcides, mi papa, especialmente que me ha demostrado que la pasión en el hacer es esencial para disfrutarlas.

A María Inés, mi mama y a Pipi, mi abuelo que siempre han creído en mí.

A mis hermanos Cesar y Sebastián y mi hermana Paula que me escuchan y apoyan en cada paso que doy.

A mi prima Laura que me acompañó especialmente en este trabajo por su tiempo y su generosidad.

A Clara Craviotti y Marisa Miranda, por su tiempo y dedicación, así como sus comentarios y paciencia ante entregas bastante espaciadas.

A Laura Camera por haber caminado juntas este camino de la maestría de Flacso, por esos jueves, viernes y sábados cursando y esos viajes La Plata-Buenos Aires, entre charlas y risas, haciendo posible que hayamos terminado.

A mis compañeros de Catedra, Edgardo González por brindar siempre su apoyo y oportunidades para el crecimiento personal y académico. A Sofía, Laura, Rodrigo y María Marta, por hacer del trabajo en equipo un placer, por tantas risas y momentos compartidos.

También agradezco a las personas que aceptaron ser entrevistadas, que me abrieron su ámbito laboral y algunos su casa para poder llevar adelante esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

. Índice de siglas	3
. Introducción	4
. CAPÍTULO I	7
. Organización de la exposición	7
. Antecedentes del tema de investigación	8
. Marco teórico de la investigación	10
. Estrategia metodológica	18
. CAPÍTULO II	24
. Neoliberalismo y reestructuración productiva: la irrupción de los cultivos de exportación y sus consecuencias en la estructura laboral agraria	24
. 1.- Introducción	24
. 2.- a) Los efectos de la globalización y neoliberalismo en la producción y comercialización del arándano	25
. 2. b) La producción del arándano en Entre Ríos	33
. 3. a) El Cultivo del arándano	40
. 3. b) Las tareas en la producción del arándano	41
. 3. b. 1) Cosecha del arándano	42
. 3.b.2) El empaque en la producción del arándano	46
. CAPÍTULO III	53
. Relaciones de género en el trabajo de cosecha y empaque de la actividad del arándano	53
. 1.- Análisis de género de las tareas en el trabajo de cosecha y empaque de arándano	53
. 1. a) División de las tareas en el mantenimiento de plantación y cosecha	54
. 1.b) División de las tareas en el empaque	61
. 2. a) Tareas de cuidado y organización social del cuidado	65
. 2. b) Efectos de la Asignación Universal por hijo	71
. CAPÍTULO IV	76
. La precarización de la cosecha y el empaque, y su marco normativo. El rol de los sindicatos: ausencias ensordecedoras	76
. Introducción	76
. 1.- Condiciones sociodemográficas y de trabajo	77
. 2.- Marco jurídico vigente laboral en la actividad del arándano	81
. 2. a) Problemática del marco jurídico vigente	81
. 2. b) Formas de contratación de trabajadores de la cosecha y el empaque en la actividad del arándano	84
. 3.- Remuneración en la cosecha y en el empaque	
3. a) Marco legal de la remuneración en la cosecha y el empaque	90
. 3. b) Formas de remuneración en la cosecha	91

. 3. c) Formas de remuneración del empaque	94
. 4.- Jornada laboral	95
. 5.- Condiciones de trabajo	96
. 5.a) Ropa de trabajo.....	96
. 5. b) Sanitarios y lavatorios	97
. 5.c) Almuerzo.....	98
. 5. d) Transporte del personal	98
. 6. Trabajo infantil y adolescente	99
. 7.- Condición de migrante en la cosecha y el empaque de arándanos.....	100
. 8.- La ausencia de la organización gremial de las y los trabajadores de cosecha y empaque. El rol de UATRE.	103
. 8. a) La organización sindical de las y los trabajadores de la actividad del arándano	103
. 8. b) Análisis de género sobre la participación en el gremio que representa a las y los trabajadores de cosecha y empaque de la actividad del arándano, y sus acciones.	108
. Conclusiones	114
. Bibliografía	122
. Artículos de periódicos	128

. Índice de siglas

INTA: Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

LTA: Ley de Trabajo Agrario

UATRE: Unión Argentina de Trabajadores rurales y estibadores

APAMA: Asociación de Productores de Arándanos de la Mesopotamia

CNTA: Comisión Nacional de Trabajo Agrario

OSPRERA: Obra Social del personal rural y estibadores de la República Argentina

ANSES: Administración Nacional de la Seguridad Social

PEA: Población económicamente activa

.Introducción

El objetivo de esta investigación es indagar cómo se dan las relaciones sociales de género en la cosecha y el empaque del arándano en Concordia, desde un análisis interseccional que toma en cuenta las condiciones sociales y migrantes de las personas.

Elegimos la producción del arándano, por no haber trabajos previos realizados con perspectiva de género en esa área, por su característica de ser un exponente del conglomerado del agronegocio y fruta casi exclusivamente de exportación que requiere mucha mano de obra estacional y que promovió la inserción laboral de las mujeres a este mercado de trabajo. Este tipo de explotación agropecuaria se realiza en varios lugares del país en Tucumán, Entre Ríos, Corrientes y Buenos Aires, y se eligió el departamento Concordia en Entre Ríos por ser uno de los enclaves de esta producción, localidad a la cual conozco por ser oriunda y de fácil acceso.

Partimos de la hipótesis de que las relaciones sociales de género en la cosecha y el empaque del arándano son desiguales y asimétricas en detrimento de las mujeres y favoreciendo a los varones.

Antecedentes previos indican que el agronegocio del arándano en sus inicios impulsó la incorporación de mujeres al mercado de trabajo de la cosecha y del empaque. Sin embargo, no dispuso acciones para modificar las relaciones sociales de género, ocasionando ello la sobrecarga de trabajo de las mujeres y el acceso principalmente a trabajos estacionales y precarios.

Las acciones positivas que se podrían haber implementado incluyen garantizar el acceso a trabajos permanentes y a puestos jerárquicos no precarios, mejorar las condiciones laborales asistiendo a los trabajadores y trabajadoras en las tareas de cuidado, previendo espacios específicos en el lugar de trabajo, reintegros por pago de cuidado de personas a cargo, mejores condiciones higiénicas para personas menstruantes, lactario, entre otras.

También partimos de la idea de que el complejo del agronegocio plantea situaciones de sobreexplotación de las y los trabajadores del arándano mediante diversas estrategias: de contratación que las realizan a través de intermediarios, y a través de éstos, el pago de salarios que incumplen los mínimos establecidos por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario así como el incumplimiento de obligaciones laborales, que afectan más a las mujeres que a los hombres, puesto que las primeras están expuestas a obtener peores tareas y menor remuneración.

Investigamos las condiciones de trabajo de las mujeres que trabajan como asalariadas en el sector de cosecha y empaque del fruto de exportación de arándano en Concordia, a través de un análisis interseccional que integra tanto la esfera de la producción como de la reproducción, condición social y migración. Sostenemos que 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, y observamos esas tensiones en dicho espacio. (Trpin et al 2017:268).

Destacamos en este punto que la expansión del agronegocio de exportación en Latinoamérica ha ido acompañada de una creciente feminización de la fuerza de trabajo y que las nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo apuntan a que las habilidades de las mujeres, tradicionalmente asociadas a la esfera reproductiva y consideradas “típicamente femeninas”, han favorecido su contratación. Así, las mujeres han sido principalmente incorporadas como mano de obra en los campos de producción de flores, frutas y hortalizas de exportación; tal como lo evidencian

investigaciones realizadas en América Latina en las últimas décadas. (Cavalcanti et al, 2021:336). Esta situación se dio en el arándano en sus inicios. Los productores a instancia de los compradores del arándano requirieron que los trabajadores de cosecha fueran mujeres, debido a su “capacidad natural” de ser delicadas, ya que es una fruta muy pequeña y sensible. Luego esta división sexual del trabajo se atenuó, ya que se incorporaron varones para el trabajo de cosecha del arándano, por diversas razones que se considerarán aquí

Ahora bien, dado que las mujeres para la cosecha y el empaque del arándano son consideradas como fuerza de trabajo secundaria (Craviotti, C. et al, 2008), y que las empresas exportadoras usan las diferencias de género existentes en desmedro de la mano de obra femenina; en la misma lógica entendemos que suelen ser incorporadas al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, siendo posible evidenciar un nuevo orden de explotación que favorece la devaluación de su trabajo. (Cavalcanti et al, 2021:336).

Esta tesis entonces, parte de la hipótesis que la implementación del agronegocio del arándano en Concordia Entre Ríos impulsó la incorporación de las mujeres a la actividad reproduciendo relaciones sociales de género desiguales y asimétricas -ya imperantes en la sociedad- en el empaque y cosecha del arándano, y en peores condiciones que los varones; dando cuenta así del orden de explotación a la que están sometidas.

Para esta investigación nos planteamos las siguientes preguntas:

- 1.- ¿Cuáles son las tareas en la producción del arándano, especialmente en las etapas de cosecha y empaque? ¿Varían entre hombres y mujeres?
- 2.- ¿Cómo se accede al trabajo? ¿Hay diferencias en las formas de acceso y en los puestos ocupados? ¿Quiénes ocupan los cargos jerárquicos?
- 3.- ¿Cómo fue la incorporación de las mujeres a este mercado de trabajo? ¿Con que herramientas de organización social del cuidado se encontraron esas mujeres? ¿Cuál es el rol del estado en esta cuestión?
- 4.- ¿Cuáles fueron las últimas acciones de los gremios con injerencia en la actividad? ¿Cuál es su agenda? ¿Hay paridad de género en los representantes gremiales? ¿Qué rol/es ocupan las mujeres en los gremios?

Para abordar estas cuestiones, adoptamos una metodología fundamentalmente cualitativa. Realizamos observaciones y entrevistas en profundidad a personas asentadas en el territorio y por varios medios: telefónicas y virtuales, dependiendo de la disponibilidad de las personas. Tomamos los recaudos para proteger la identidad de las y los participantes.

Sumado a ello nos apoyamos en la bibliografía pertinente y analizamos el marco normativo correspondiente.

CAPÍTULO I

OBJETIVO - ELECCIÓN DEL TEMA -
ANTECEDENTES - HIPÓTESIS -
MARCO TEÓRICO -
ESTRATEGIA METODOLÓGICA



.Capítulo I

.Organización de la exposición

En este capítulo nos referiremos a los antecedentes, el marco teórico y las cuestiones metodológicas tenidas en cuenta en esta investigación.

En el capítulo II haremos hincapié sobre las consecuencias de la globalización, el neoliberalismo y el sistema alimentario hegemónico mundial en la irrupción de cultivos de exportación de contraestación cuyos consumidores son las y los habitantes europeos y de América del Norte, dentro de un proceso de reestructuración agraria, que afecta la organización y flexibilización del trabajo en las explotaciones agropecuarias.

Luego abordaremos la producción del arándano, desde sus inicios en Argentina y en Entre Ríos, considerando quiénes fueron y son los que se dedican a producir, el destino y las formas de producción y las tareas que involucra este cultivo. Para ello comenzaremos describiendo la planta del arándano, su fruto, su consumo, valor nutritivo, culminando con las tareas necesarias para llevar adelante este tipo de explotación.

En el capítulo III abordaremos las formas que adoptan las relaciones de género en el trabajo de cosecha y empaque, luego haremos un análisis de la problemática de las tareas de cuidado y de la organización social del cuidado, culminando con el análisis con perspectiva de género del rol de las organizaciones sindicales de la actividad.

En el capítulo siguiente abordaremos la problemática de la precarización y flexibilización del trabajo en la producción del arándano, una de las consecuencias de la reestructuración productiva causada por el sistema neoliberal global y extractivista, el marco normativo aplicable, y cómo su fragmentación afecta a las y los trabajadores de la cosecha y del empaque en la producción del arándano incorporando la problemática del trabajo migrante, todo ello con las lentes del enfoque de género.

Por último, expondremos las conclusiones de la presente investigación.

.Antecedentes del tema de investigación

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.

Podemos encontrar en trabajos pioneros sobre la conformación de mercados de trabajo en la producción del arándano, de Craviotti, Palacios y Cattaneo, 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. Nos apoyamos en sus aportes para comenzar el análisis en los próximos capítulos de la tesis (Craviotti et al, 2007).

También traemos a colación los trabajos de Fransoi, particularmente el artículo 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 (2015), donde la expone detalladamente la organización del trabajo de cosecha señalando las estrategias patronales para garantizar el control y disciplinamiento de los trabajadores. Profundiza esta línea de trabajo, dando cuenta del trabajo precario -no registrado, horarios flexibles, pago a destajo- y cómo se da la relación de dominación entre ellos y los productores/empleadores, cómo obtienen el acuerdo de los y las trabajadoras, y cómo evitan el conflicto y mantienen el control. (Fransoi, 2015).

Luego en otro trabajo, Fransoi da cuenta de la existencia de diferentes mecanismos utilizados por la patronal para aumentar sus ganancias en detrimento de los cosechadores y cosechadoras, y de las formas particulares en que las y los trabajadores adoptan esos mecanismos para afrontar los problemas de su vida diaria, tal como el de cosechar más fruta cuando las plantas están cargadas, porque cobran más. (Fransoi, 2016).

En esta misma línea de formas de control patronal encontramos aportes de Jordán (2015) en el artículo “Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola en el departamento de Concordia, Entre Ríos”, donde la autora concluye que una de las causas que refuerzan el control patronal es la ausencia de organizaciones colectivas de delegados y autónomos de trabajadores. (Jordan:2015)

Consideramos también algunos estudios referidos a las producciones frutícolas de Rio Negro, como los llevados adelante por Verónica Trpin 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. Estudian con perspectiva de género estos ámbitos laborales dominados por varones donde se suele desvalorizar el trabajo de las mujeres. Plantean que como investigadoras tienen que poder cambiar de mirada y reeducarse con aportes feministas para no reproducir los esquemas de interpretación que homogeneizan la categoría de trabajador, invisibilizando las desigualdades de género en los espacios rurales. Consideran que el enfoque de género aporta a estos esquemas de interpretación la posibilidad de analizar que las desigualdades de género operan tanto en la esfera productiva como en la reproductiva; esta idea es sumamente trascendente para el análisis que nos proponemos realizar (Trpin, 2017). También son importantes los aportes de Linardelli en sus elaboraciones teóricas con relación a la migración y división sexual del trabajo en el ámbito agrícola. La autora expresa que los estudios de migración feminista visibilizan que se ha tomado a las mujeres como trabajadoras secundarias pasivas que acompañan al trabajador principal y que no se ha tomado en cuenta la carga de las tareas de cuidado al momento de la migración. También sostiene, en la misma línea que los estudios de migración feministas, que las mujeres en los últimos años han sido

convocadas para trabajar en la producción de cultivos de exportación, como mano de obra con posibilidades de ser explotada fácilmente. Además, que no hay sistema de producción que pueda ser llevado adelante sin las formas de reproducción, tal y como plantea Trpin y que hay grandes desarticulaciones entre las esferas de producción y reproducción de la vida, en las migraciones. (Linardelli, 2020). Sumado a ello encontramos en el trabajo de Elena Mingo Acuña y Macarena Mercado Mott sobre división sexual del trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas, un eje sumamente interesante a trabajar en las condiciones que favorecen o desfavorecen su sindicalización. Atendiendo al fenómeno de feminización de la mano de obra agrícola, el análisis de 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. La propuesta de las autoras es analizar la forma en que las relaciones de clase y género se tensionan en el trabajo asalariado agrícola y cómo se traducen en las experiencias laborales de las mujeres agrarias; idea que aporta formas de análisis que serán tomadas en esta investigación. 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, las restricciones para ocupar puestos permanentes. Las autoras encuentran que las mujeres ingresan al empleo rural en tareas no calificadas, en empleos por muy cortos periodos de tiempo, con malas condiciones de trabajo y bajos salarios. Estas cuestiones hacen que su participación se dificulte en los sindicatos, retrasando sus reivindicaciones y manteniendo las prácticas masculinas de representación. En contraste, las situaciones que favorecen su participación en los sindicatos son los trabajos permanentes en relación de dependencia, y la residencia urbana, entre otros. (Mingo et al, 2021).

Por su parte, Bocero y Di Bona trabajan sobre las formas de inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo frutihortícola marplatense. Estas generalmente son mujeres pobres que viven en la ciudad más cercana y que toman este tipo de trabajo porque les permite compatibilizar las tareas de cuidado y el trabajo, y en esa compatibilización cargan con los costos de trasladar a otras personas los cuidados reproductivos.

Las autoras expresan que, en el caso de las frutas finas, los atributos femeninos asociados a las habilidades manuales habilitan la inserción femenina; en este sentido, las mujeres garantizan y aportan al cuidado y presentación de la fruta. También agregan que se les dificulta insertarse en otras etapas del proceso productivo entendidas como “masculinas”, fenómeno que no se da para los varones ya que logran insertarse sin problemas en las tareas interpretadas como “femeninas”. Por último, rescata la visión que esta asignación de trabajos por las condiciones naturales, bastantes acotados para las mujeres y en condiciones más precarias, se conjugan con un valor distinto a la fuerza de trabajo, que interpretamos como negativa. (Bocero y Di Bona, 2012:99).

En América Latina, algunas autoras como Ximena Valdés Subercaseaux trabajan los temas de asalariadas agrícolas en empleos precarios en la agricultura de exportación y migración, observando los fenómenos de feminización y globalización y las estrategias de las asalariadas para hacer frente a las diferentes situaciones. La autora plantea que hoy los discursos de emancipación de las mujeres, promoviendo la autonomía económica, no van acompañados de políticas de cuidado, elaborando así el concepto de “emancipación precaria”. Las estrategias de supervivencia que emplean las trabajadoras migrantes y temporales se basan en las políticas sociales (AUH y Tarjeta alimentar en Argentina) y el empleo por un corto periodo de tiempo, generalmente a través de la intermediación; logrando sobrevivir en el día a día, pero no pudiendo superar la condición de trabajadora precaria. Citando a Bourdieu la autora concluye que es un universo con posibilidades

limitadas donde “no es el trabajador quien elige su trabajo, sino el trabajo el que elige al trabajador”. (Valdés Subercaseaux, 2015)

En Uruguay Migliaro y otros autores trabajan sobre las cadenas de valor global en la fruta y lechería desde la visión feminista de la economía y la división sexual del trabajo para visibilizar las desigualdades, antecedente muy importante para esta investigación. Plantean como hipótesis que a pesar de las diferencias que existen entre las dos cadenas analizadas, la precarización y feminización de la mano de obra se enlaza con: (i) desigualdades estructurales que colocan a las mujeres en desventaja en relación con el mercado laboral formal y (ii) modalidades particulares de contrato y gestión del trabajo que permiten aprovechar fluidamente estas desigualdades para mantener bajo el coste salarial. Del resultado de su análisis concluyen que en ambas cadenas las mujeres se insertan en los trabajos menos calificados, menos formales y remunerados y que si lo hacen con mayor calificación la misma es diferenciada. Y concluyen al igual de las autoras anteriores como Trpin y Linardelli que existe la clara necesidad de entender y analizar las relaciones de trabajo junto con las relaciones que se dan en el ámbito reproductivo. Le agregan un enfoque muy interesante y especialmente útil para esta tesis: el uso que hacen las empresas del agronegocio de la posición subordinada de las mujeres en un espacio y otro. (Migliaro, et al, 2021).

.Marco teórico de la investigación

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 (Marradi et al, 2007).

Partimos de la experiencia social concreta y de la práctica cotidiana insurgente, y entendemos que la teoría crítica es una herramienta para que las personas se percaten de su historia para ser actores sociales transformadores que incentiven la emancipación social. (Ramina, L. 2020).

Observamos que la teoría crítica comprende varias posturas teórico-metodológicas que plantean una postura desafiante a las hegemónicas estructuras de dominación, a través de dar cuenta de sus estrategias y fundamentaciones. Son propuestas antidogmáticas y antiformalistas que plantean un dialogo entre la teoría y la práctica para la superación de las relaciones de dominación y estructuras sociales de poder que consideran injustas. (Ramina, L. 2020).

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).

Decimos entonces que el género es 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).

Esta conjunción de ambas teorías tiene su punto de unión al momento de dar cuenta de las ausencias que la teoría crítica padece sobre el feminismo y al debatir las estrategias para defender este movimiento. (Neus Campillo, 1993).

Entonces, la tarea de la teoría crítica feminista es desvelar los sistemas de género-sexo, históricamente conocidos que han colaborado en la opresión y explotación de las mujeres y desarrollar una teoría que sea emancipadora y reflexiva, que pueda ayudar a las mujeres en sus luchas para superar la opresión y la explotación. (S. Benhabib citada por Neus Campillo, 1993:33).

Ahora bien, desde la teoría crítica con una mirada feminista se estudia de qué modo se visibilizan las perspectivas de cambio social emancipatorio y las prácticas políticas. Se entiende que la identidad de género involucra todos los espacios de la vida y sus entornos de intercambio en términos de relaciones de poder¹. (Femenías, 2020).

Por último, creemos importante resaltar que esta línea feminista de la teoría crítica denuncia² la paradoja es que el capitalismo exige que haya reproducción social, relativamente funcional, pero se niega a pagar sus costos.

Sostiene que lo hace porque las actividades de la reproducción social tienen baja tecnología y son mano de obra intensivas; es decir son costosas.

Explica que dentro de las estrategias que los capitalistas aplican se encuentran las de aumento en el uso de la mano de obra migrante, mal remunerada, sin beneficios sociales o jubilatorios, sin organización sindical; recortes en el gasto social y en los servicios sociales que obligan a las mujeres y las personas feminizadas a realizar más labores gratuitas en el hogar; mercantilización de los aspectos más rentables del trabajo reproductivo social empleando, una vez más, mano de obra barata (Femenías, 2020:342), análisis que se relaciona particularmente con la problemática investigada en este trabajo.

Retomamos aquí el concepto de género, que como dijimos es una construcción sociocultural de la diferencia sexual, como filtro cultural con el que interpretamos el mundo, construcción basada en diferentes jerarquías entre los sexos y por las que se producen relaciones de poder asimétricas, que favorecen a los varones y perjudican a las mujeres. (Ferrera et al, 2010). (Pautassi 2007)

Otro concepto importante es el de perspectiva de género, para ello tomamos el de Vega citada por Papuccio de Vidal, quien expresa que el análisis de género es un análisis del poder que intenta, entre otros propósitos, hacer visible las relaciones históricas de subordinación de las mujeres respecto a los hombres presente en casi todas las culturas, a los efectos de poder revertirlas. (Papuccio de Vidal, 2001:18).

También consideramos los conceptos de perspectiva de género feminista o emancipatoria y una perspectiva de género patriarcal, que está fuertemente arraigada en el sentido común que la construyó como neutral. En ese sentido, dice Facio que: “Los hombres también deberían hacer análisis de género desde su perspectiva, explicitando que la tienen y que ésta es la perspectiva de uno de los dos sexos del género humano, en vez de hablar en nombre de la humanidad toda y como si su perspectiva fuese una NO perspectiva. En otras palabras, los hombres deberían hacer análisis de género explicitando siempre su posición privilegiada en esta sociedad con respecto a la mujer en vez de hablar «desde ninguna parte» y en nombre del género humano. En síntesis, tanto hombres como mujeres deberían optar por incluir la categoría género como central a cualquier análisis

¹ La autora feminista Nancy Fraser, dentro del marco de la teoría crítica -de raíz habermasiana- enriquecido con una mirada feminista, postula esta idea en su obra *Unruly Practices*. (Femenías 2020:328).

² Fraser junto con Arruzza y Bhattacharya analizan en el texto titulado *Feminismo para el 99%*, la relación entre patriarcado y capitalismo, género y clase, tal como se manifiesta en el feminismo internacional. (Femenías 2020:342).

porque esta categoría permite una visión más apegada a la realidad y por lo tanto más objetiva y científica” (Facio, 2009:189)” (Cano, 2019: 9).

El análisis realizado en los próximos capítulos contempla la interseccionalidad para revelar las variadas identidades de las mujeres trabajadoras de la cosecha y del empaque del arándano y exponer los tipos de discriminación y desventaja a que se someten; analizar cómo el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. (Awid, 2004). 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. (Trpin, 2017).

Así las cosas, son las relaciones de género –relaciones de poder asimétricas- la consecuencia de la diferente inserción de hombres y mujeres en la familia y en la sociedad, y de la asignación cultural de roles diferenciados: los hombres reciben la responsabilidad primaria de ser proveedores del hogar y las mujeres, las de la crianza de hijos e hijas y el cuidado del hogar.

Como resultado de esta diferente asignación de roles, culturalmente se asocia a los hombres con la producción y a las mujeres con la reproducción. La consecuencia de ello ha sido la tardía incorporación de las mujeres al mundo del trabajo y su consideración, en muchos casos, como fuerza de trabajo secundaria. Aunque en el presente esta concepción ha aminorado, culturalmente aún prevalece y es la base de muchas de las discriminaciones contra las mujeres, especialmente en el ámbito rural. Así lo sostienen Ballara y Parada citados por Ferrera en el artículo “Trabajo, identidad y género en el cinturón hortícola de Bahía Blanca (Argentina). ¿Problemas de desarrollo rural? (Ferrera et al 2010:5).

Entendemos al trabajo en sentido amplio y como resultado de la imbricación de procesos productivos y reproductivos que anudan y ponen en diálogo relaciones sociales concretas entre diversos actores sociales; incorporando a las perspectivas feministas que consideran como trabajo aquellas actividades desarrolladas —mayoritariamente por mujeres— en los grupos domésticos para asegurar la reproducción biológica, social y cultural de las personas, dado que los grupos domésticos no se sustentan sólo por el ingreso percibido en los salarios, sino que éstos se combinan con el trabajo reproductivo destinado a producir bienes y servicios necesarios para la subsistencia y el bienestar de sus miembros (Carrasco, 2011; Federici, 2013). (Moreno, 2019:31).

Este concepto ha evolucionado, considerando que hace unos años se entendía como trabajo solo el trabajo remunerado —toda aquella actividad conocida como ocupación o empleo y sometida a las condiciones del mercado—sin abarcar el trabajo reproductivo—aquél que comprende todas aquellas actividades no remuneradas realizadas en el hogar y que podrían ser realizadas por alguna persona distinta de las que habitualmente lo realiza en la familia— asignado exclusivamente a mujeres sin elección. (Pautassi 2007: 15/16).

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 la posición subordinada que tiene el trabajo femenino; y sobre todo el trabajo rural femenino (Moraes y Medeiros de Melo; 2012; Pizarro; 2013; Moraes Silva y Medeiros; 2012; Moraes Silva et al 2014) en vinculación con pertenencias étnicas y campesinas. (Trpin et al 2017:272).

Consideramos al trabajo reproductivo, como “el conjunto de actividades realizadas en o para la esfera doméstica con la finalidad de asegurar la reproducción cotidiana de sus miembros”

(Wainerman Catalina, 2002). Dicho concepto abarca tareas como: “servicios de apoyo (pagos diversos, trámites administrativos, compras del hogar, transporte)”, además de la “producción de bienes y servicios en el hogar (limpiar la casa, lavar los platos, lavar y planchar, cocinar, tirar basura, confeccionar prendas para los miembros del hogar)”, también el “abastecimiento de agua y combustible (acarrear agua, recoger leña)”, sumada a la “construcción y reparación de la vivienda” y por último, los “servicios de cuidado (de niños, ancianos y enfermos)” (p. 21). Si bien, expresa Haugg el desarrollo del concepto está pensado en poblaciones urbanas, también es útil su aplicación en poblaciones rurales. (Haugg, 2020:104).

Otra definición del trabajo de reproducción es la que comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y la familia. Así se diferencia del trabajo de producción (de bienes y servicios) y del trabajo doméstico que se reducía a las tareas de reproducción en el ámbito del hogar y la familia. El concepto de trabajo de reproducción plantea que las actividades no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico. (Carrasquer, Torns, Tejero, Romero, 1998).

También 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).

Entonces el concepto de “cuidado” surge para representar el trabajo de reproducción englobando también la parte más afectiva y relacional de estas actividades (Anderson, 2006; Batthyány, 2009; Pérez y López, 2011). Este concepto nace para evidenciar la transversalidad de las prácticas y representaciones definidas como femeninas y mostrar que las partes material e inmaterial, pública y privada, física y emocional van de la mano y están significativamente imbricadas (Carrasco, Borderías y Torns, 2011). El pensamiento feminista ha mostrado que las tareas de atención y cuidado de la vida de las personas son un trabajo imprescindible para la reproducción social y el bienestar cotidiano de las personas. (Batthyany, 2020:41).

Comas d’Argemir, agrega que la tarea de cuidado – construcción social entendida como el conjunto de actividades dirigidas a proporcionar bienestar físico, psíquico y emocional a las personas- se realiza en unas determinadas relaciones sociales y económicas, que es donde se enmarca la división sexual del trabajo y la reproducción de desigualdades, teniendo en cuenta que esta categoría de análisis captura solo un momento de la realidad, y que esas cosas ocurren por su relación entre sí (Comas d’Argemir, 2014).

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). Categoría que utilizamos al analizar cómo se organizan las tareas de cuidado, partiendo de la hipótesis de que las mujeres son las encargadas de éstas, y que, si trabajan fuera del hogar, deben resolverlas a través del mercado y/o del Estado, y cómo ello puede convertirse en un obstáculo para obtener un trabajo temporal en la cosecha o el empaque de arándanos, en total desigualdad con los hombres en la misma situación. 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).

No podemos dejar de destacar que “la antropología feminista ha contribuido también a politizar “lo personal”, desvelando que las desigualdades se producen en la familia y en las tradiciones culturales, en la sociedad civil y en la vida cotidiana. Focalizando no solo en el género sino también en la clase, la raza, la sexualidad y la nacionalidad, que también contribuyen a construir la alternativa “intersectorial” ampliamente aceptada hoy (Stolcke, 2010) y desvelan el entramado por el que se construyen las desigualdades que no derivan únicamente en las desigualdades económicas, sino también en las jerarquías de estatus y las asimetrías de poder. Esta perspectiva va más allá de la dimensión académica, pues aporta elementos para vincular las luchas contra la injusticia de género, con las luchas contra el racismo, la dominación de clase, la homofobia o el neoliberalismo”. (Comas d’Argemir, 2014, p. 169)

Podemos establecer que existe un gran desbalance entre las cuatro formas de acceder al cuidado: familias, estado, mercado y comunidad, ocasionando una recarga de tareas en los hogares y en las mujeres en especial, situación enquistada dentro de la sociedad. (Batthyany, 2020).

El primer factor explicativo es la división sexual del trabajo, que representa la expresión de las relaciones de género en el mundo del trabajo y por tanto muestra relaciones de subordinación de las mujeres, cuya manifestación es su concentración en las responsabilidades de cuidado y su menor y peor participación en el mercado laboral. (Rodríguez Enríquez, 2018:135).

El concepto amplio de trabajo, gran aporte de la economía feminista es el que abre este eje de análisis de la división sexual del trabajo -DST- y los mecanismos de segregación, así como la relación entre trabajo productivo y reproductivo, que no es lineal. (Migliaro et al, 2022).

En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la injusta distribución de las responsabilidades de cuidado se vincula con la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar. (Rodríguez Enríquez, 2018:136)

Un tercer factor son los regímenes de bienestar, que se conformaron en la región considerando el cuidado como responsabilidad principal de los hogares. Una de las últimas políticas a nivel nacional como la Asignación Universal por Hijo, consideró a las mujeres como preferentemente receptoras (titulares del beneficio es cada niña o niño), y por ende las puso como principales cuidadoras.

Las corrientes feministas plantean que hoy existen muchas resistencias a desfeminizar y desfamiliarizar el cuidado, es decir que no sea más responsabilidad de las familias, sino del Estado. (Batthyany, 2020).

Afirma Rodríguez Enríquez que, en América Latina, la región con los peores indicadores de igualdad del planeta, la experiencia socioeconómicamente estratificada de la organización social del cuidado es otra fuente de injusticia. Así las cosas, analiza la autora, los hogares de distintos estratos económicos tienen distintos grados de libertad para decidir cómo organizar el cuidado de sus miembros y en los hogares de los sectores más bajos estas opciones están limitadas o directamente nulas. (Rodríguez Enríquez 2018).

Entonces, las mujeres están en desventaja al ingresar al mercado laboral, pues son responsables de las tareas de cuidado, según el sistema patriarcal, y ello les dificulta el acceso a empleos de jerarquía, con mejores salarios y movilidad. Y una vez ingresadas en el mercado laboral se encuentran con que la desigualdad continúa y se expresa al momento de establecer los puestos. A los puestos asociados a los roles masculinos (ej. los que requieren mayor fuerza física), se les asigna mayor remuneración y se les da mayor jerarquía dentro de la organización. A los puestos asociados

a los roles femeninos (ej. los que requieren acciones delicadas) se les otorga menor jerarquía y remuneración.

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, 2017).

La segregación vertical se da cuando hay concentración de las mujeres en puestos manuales con pocas oportunidades de acceder a puestos establecidos para los varones, con algunas excepciones de puestos de supervisión. Generalmente los puestos asignados a los varones son de mayor jerarquía, valorados positivamente y se relacionan con el manejo de herramientas y maquinarias (Mingo, 2008). Tanto las mujeres como a los jóvenes son considerados como ejército de reserva de trabajadores, que logran insertarse cuando el resto de la PEA está plenamente ocupada, accediendo así a los trabajos temporales, peores pagos y con malas condiciones, nula o baja protección legal laboral. (Pautassi, 2007).

Por otro lado, 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. (Macías, 1997) (Mingo, 2008:6). 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, et al 2019).

Estas situaciones se relacionan con el denominado “techo de cristal”, fenómeno que se da en el extremo superior de la estructura ocupacional que alude a las dificultades de las mujeres para prosperar en sus carreras o superar determinados umbrales ocupacionales y con el fenómeno denominado como “piso pegajoso” que se da en los espacios inferiores y se refiere, por su parte, a la concentración de las mujeres en puestos de trabajo de poca calificación y movilidad, con bajas remuneraciones y escaso acceso a la capacitación laboral. Pautassi explica que ambos fenómenos se cruzan por la disponibilidad sesgada de tiempo que tienen las mujeres para desenvolverse en los ámbitos productivos; esto es, tienen menos tiempo “para vender” y más ocupaciones y responsabilidades que atender, particularmente en el ámbito de sus relaciones familiares. (Pautassi, 2007)

Por último, atento a los cambios por el proceso de reestructuración agraria impulsado por el neoliberalismo, así como a la instalación del sistema alimentario hegemónico que incluye el establecimiento de las cadenas de valor globalizadas y producciones exportadoras realizadas a contraestación -es decir, producir en América Latina para consumidores de Europa o Estados Unidos-, utilizamos los aportes sobre trabajo estacional agrícola como trabajo precario.

La precarización laboral es un fenómeno a nivel mundial, habiendo evolucionado el concepto desde sus primeras manifestaciones. Este fenómeno se puede caracterizar como la contracara de lo que se considera un trabajo formal, donde están pautadas las horas de trabajo, el salario, un único empleador, la forma de contratación con sus derechos laborales y la estabilidad y permanencia en el trabajo. En cambio, aquí predomina la inestabilidad, la inseguridad, los empleos de corto plazo, los bajos salarios con formas de remuneración diaria (jornal), los horarios flexibles, la disminución de derechos y formas de contratación a través de terceros, las subcontrataciones, además del no registro y así no otorgamiento de derechos laborales. (Favieri et al, 2022).

En el mismo sentido Cinthya Pook (2001) expresa que el empleo precario es aquel que se desempeña en condiciones de una fuerte vulnerabilidad: empleo temporal, a tiempo parcial, con salarios más bajos, escasa o nula protección legal, en establecimientos no aptos para el trabajo que se lleva a cabo; o aquel que se realiza en forma clandestina, de manera informal, y sin contar con establecimientos fijos (Flores, 2003:382).

Estos empleos o trabajos precarios se pueden dar tanto en los empleos formales como los informales y en los trabajos registrados o no, y tienen como consecuencia la marginación de las y los trabajadores dentro del colectivo de trabajo (Neffa, 2010).

Y pueden adoptar diferentes modalidades cuando el propósito buscado es el de flexibilizar el uso de la fuerza de trabajo y reducir los costos laborales, de acuerdo con Neffa (Neffa, 2010:14).

Dentro de estas modalidades encontramos que se dan contrataciones por tiempo determinado, con el fin de ahorrar en salarios cuando disminuye la cantidad de trabajo; no se abonan las horas extras trabajadas en feriados y domingos, naturalizando esta situación; no se asumen compromisos salariales durante el año cuando los trabajos son de tipo estacional, se utilizan las empresas de servicios eventuales “donde el trabajador es contratado para desarrollar actividades que por su naturaleza son normales y permanentes, mientras que el uso de su fuerza de trabajo tiene lugar en el establecimiento de quien va a beneficiarse con su producción de bienes o de servicios “triangulando” la relación salarial” y otra modalidad que se puede producir es aquella en la que hay un trabajo de tiempo parcial con una reducción proporcional del salario (Neffa, 2010:14).

Expresa Neffa que “Esos trabajadores precarizados laboran de manera más intensa y en peores condiciones de trabajo que sus homólogos y entre ellos se registran comparativamente más enfermedades profesionales y accidentes de trabajo de mayor gravedad” (Neffa, 2010:14).

La modalidad extrema de trabajo precario es el empleo no registrado o conocido como “en negro”, el que según la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico) es “aquel que sin ser ilícito en sí mismo no está declarado a una o varias autoridades que deberían tener conocimiento de él y, por este hecho, se sustrae a la reglamentación o a los impuestos, o lleva a una reducción de las prestaciones de la seguridad social” (citado por Neffa, Panigo y Pérez, 2000). Es decir, se lo oculta a las autoridades, con la intención de eludir normas laborales o evadir impuestos, incumpliendo las normas previstas. (Neffa, 2010:23)

Ahora bien, queremos aclarar que se pueden combinar varias modalidades de trabajo precario e incluso, en una misma persona trabajadora se puede encontrar que está registrado, que percibe salario y recibe de sueldo, pero no se declara la totalidad de horas trabajadas ni de horas extras (Neffa, 2010).

En lo que a esta tesis nos ocupa, el trabajo precario también se encuentra en el sector agropecuario, y en los últimos veinte años se ha incrementado, debido a la “ampliación y concentración de las explotaciones, de la modernización de la agricultura (ahora más mecanizada, haciendo un uso intensivo de agroquímicos en momentos específicos de la cosecha, introduciendo nuevos métodos de producción y variedades de semillas genéticamente modificadas), de la especialización y estacionalidad de cultivos no tradicionales que concentran el uso intenso de la fuerza de trabajo en determinadas épocas del año, etc.” (Neffa, 2010:60).

La precariedad también ha aumentado en los trabajos temporales agrarios, ya que como estrategia empresarial se ha adoptado la modalidad de contratar trabajadores temporales de manera repetida durante el año, con el objeto de reducir las contrataciones de trabajadores permanentes; incrementado de esta manera su condición histórica de precariedad (inestabilidad laboral, desprotección social, remuneración baja, pago a jornal o a destajo) y aumentando el período en el cual los trabajadores están desocupados. (Neiman, 2010).

Los trabajos precarios son ocupados generalmente por jóvenes con bajas calificaciones profesiones, trabajadores adultos cercanos a su edad de retiro o aquellas personas jubiladas tempranamente, trabajadores migrantes de países vecinos con baja calificación, mujeres jefas de hogar a cargo de tareas de cuidado y con bajo nivel educativo, trabajadores con periodos amplios de desempleo (Neffa, 2010).

Expresa Neffa que en todas las categorías de la informalidad se observa un gran porcentaje de mujeres que desean salir de la inactividad económica en búsqueda de autonomía e ingresos, muchas veces para compensar ingresos perdidos de varones u otros miembros de la familia.

Y 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, 2010:88).

Se percibe una división sexual del trabajo informal, donde las mujeres acceden a empleos simples (de baja calificación), incluso se observa que cuando lo hacen estas poseen un grado mayor de educación alcanzado con respecto a sus pares varones por el mismo trabajo; pero cuando son trabajos operativos en el sector industrial (de mayor calificación) la proporción de varones es superior. En cuanto a la remuneración, señala Neffa que las mujeres tienen un nivel inferior en los trabajos informales, y que esta brecha aumenta cuando se trata de unidades económicas formales de mediana o gran dimensión. (Neffa, 2010).

En el sector agrario observamos que el perfil de los trabajadores y trabajadoras temporales, son jóvenes, con residencia urbana, aumentando las mujeres su participación; con la característica de que incluyen en su trayectoria laboral ocupaciones en actividades no agrarias (Neiman, 2010).

En síntesis:

OBJETIVO	Indagar como se dan las relaciones sociales de género en la cosecha y el empaque del arándano en Concordia, desde un análisis interseccional que toma en cuenta las condiciones sociales y migrantes de las personas.
ELECCIÓN DEL TEMA	No hay trabajos previos sobre el tema con perspectiva de género. Conglomerado del agronegocio frutícola de exportación: - requiere mano de obra intensiva en poco tiempo. - promovió la inserción laboral de mujeres en sus inicios.
HIPÓTESIS	La implementación del agronegocio del arándano en Concordia Entre Ríos impulsó la incorporación de las mujeres a la actividad reproduciendo relaciones sociales de género desiguales y asimétricas -ya imperantes en la sociedad- en el empaque y en la cosecha del arándano, y en peores condiciones que los varones, dando cuenta así del orden de explotación a la que están sometidas.



.Estrategia metodológica

Abordamos esta investigación con una metodología cualitativa, a través de la observación directa y la realización de entrevistas semiestructuradas, realizadas durante el año 2022, en el territorio de estudio (Concordia, Entre Ríos), con la finalidad de descubrir cómo actúa la dimensión de género en la división sexual del trabajo en la cosecha y el empaque del arándano, como afectan las cargas de las tareas de cuidado (trabajo reproductivo) involucrando en el análisis la categoría de migrante y cuáles son las estrategias de explotación del conglomerado del agronegocio del arándano. (Cavalcanti et al, 2021).

La técnica de recolección de datos principal es la entrevista semiestructurada, la observación del ámbito laboral, el análisis de contenido de normativa, y de textos doctrinarios referentes (Navarro, 2009 Cap.5 y Sautu, R. 2003). Nuestra unidad de análisis son las y los trabajadores de la cosecha y el empaque de la producción del arándano en Concordia, Entre Ríos, durante el año 2022. Hemos realizado veinticuatro entrevistas, veintidós en el año 2022, de marzo a diciembre y 2 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), que dieron datos sobre la producción del arándano en la zona. De estas entrevistas recuperamos especialmente una para este trabajo por su importancia. 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 del empaque de arándanos.

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,

donde pudimos entrevistar a varios trabajadores de la cosecha. Para hacerlo primero nos contactamos con el contratista/intermediario a quien entrevistamos también, y se ofreció a presentarnos a las y los trabajadores de la cosecha para entrevistarlos; aclaramos que luego de la presentación se alejaba y dejaba que conversemos apartadas. Sumado a ello y a solicitud nuestra nos proporcionó datos de dos personas más trabajadoras de la cosecha, a quienes muy amablemente nos recibieron en su casa, y pudimos conversar más largamente.

A fines de noviembre visitamos una producción de arándanos y entrevistamos a la productora a cargo, que nos comentó sus inicios en la producción, la organización del trabajo y sus complicaciones, sumando a ello los datos del contratista/intermediario con quien ella contrata. Pudimos contactarlo y hacer la entrevista en su casa a principios de diciembre del 2022.

En cuanto a las tareas de empaque, a través de una informante clave trabajadora en higiene y seguridad, solicitamos autorización en un empaque en el cual no nos dejaron ingresar ni entrevistar a las y los trabajadores en noviembre de 2022. En diciembre de 2022, conseguimos permiso para ingresar y entrevistar a trabajadores en un empaque tecnológicamente de avanzada, donde la selección de la fruta (madura o verde) la realiza una máquina de última tecnología, sin clasificadoras. Allí pudimos realizar varias entrevistas y observaciones del lugar de trabajo.

También hemos podido entrevistar a una trabajadora de empaque de arándano de manera telefónica.

En marzo de 2024, luego de la revisión de la tesis, hemos contactado nuevamente a una de las informantes claves y la hemos consultado y también hemos realizado dos entrevistas a dos productores de arándanos, unos de 12 hectáreas (pequeño) y otro de 14 hectáreas, (mediano).

La selección de los casos a entrevistar dependió de su rol, e incluyó a funcionarios públicos del ámbito del trabajo, de la seguridad social y técnico (5), productores (4), profesional de control de calidad (1), contratistas/intermediarios (2), trabajadores de la cosecha (6), trabajadores del empaque (5) y un representante sindical del Sindicato Obrero de la Fruta. También realizamos varios intentos a través de correo electrónico, teléfono, mensajería instantánea y presencialmente en el local de UATRE en Concordia Entre Ríos, para entrevistar al delegado gremial de UATRE, lamentablemente sin éxito. Destacamos que en Concordia en el Censo de Apama consultado del año 2021, se censo aproximadamente a 45 productores de arándano, abarcando nuestra muestra, cerca del 10% de los y las productores de la zona.

¿Qué es lo que observamos en particular? ¿qué es lo que nos permitió, en el trabajo de investigación realizado, visibilizar las desigualdades de género en el ámbito del trabajo de cosecha y empaque en el arándano?

Comenzamos por analizar el primer momento de la contratación, es decir, a qué personas se eligen para qué tipo de trabajo, luego qué tipo de trabajo se les asigna, cuál es la forma de pago, el horario de trabajo y la duración del empleo (Migliaro et al, 2022). Luego averiguamos cuáles son los modos en que se dividen las tareas de responsabilidad común, dentro y fuera del hogar, el nivel y el control de los recursos del hogar, y la existencia de bienes y servicios reproductivos al alcance del hogar. (Pautassi, 2007)

También consideramos el eje del uso del tiempo en relación con las tareas productivas, reproductivas y tiempo de ocio; partiendo de la idea de que las mujeres resignan tiempo de ocio para realizar las tareas reproductivas.

Otras cuestiones que observamos y que frecuentemente se encuentran invisibilizadas son la discriminación salarial y la desigualdad en el trato, tanto en el acceso como durante la relación laboral, mecanismos informales y no visibles que atentan contra el acceso equitativo a las oportunidades laborales, a través de esperanzas y deseos tanto de trabajadores como empleadores, que actúan con pautas de acción opacas (Pautassi 2007). Para hacerlas visibles utilizamos las herramientas conceptuales analíticas de la segregación vertical y horizontal, que mencionamos anteriormente

En cuanto al análisis de los datos utilizamos la triangulación metodológica a fin de integrar las estrategias de conocimiento de los fenómenos culturales y sociales de las relaciones sociales de género en la cosecha y el empaque del arándano. (Marradi et al, 2007).

El método de análisis de los datos es el de Wolcott (Navarro, 2009): describir, analizar e interpretar; para ello es pertinente la abstracción teórica de las relaciones de género en el ámbito de la cosecha y el empaque en la producción de arándanos, llegando a esa construcción a través de la codificación de las entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as, empleadores/as así como dirigentes/as gremiales y funcionarios/as.



CAPÍTULO II

**Neoliberalismo y
reestructuración productiva:**
la irrupción de los cultivos de
exportación y sus consecuencias
la estructura de producción agraria.



Capítulo II

.Neoliberalismo y reestructuración productiva: la irrupción de los cultivos de exportación y sus consecuencias en la estructura laboral agraria

.1.- Introducción

En este capítulo comenzaremos con una introducción general presentando las consecuencias de la globalización, el neoliberalismo y el sistema alimentario hegemónico mundial, expresadas entre otros aspectos en el desarrollo de cultivos de exportación de contraestación cuyos consumidores son las y los habitantes europeos y de América del norte, dentro de un proceso de reestructuración agraria, que afecta la organización y flexibilización del trabajo en las explotaciones agropecuarias.

Luego abordaremos la producción del arándano, desde sus inicios en Argentina y en Entre Ríos, también analizaremos quiénes fueron y son los que se dedican a producir, el destino de esta fruta y sus formas de producción, con el objetivo de entender quiénes son los actores y las personas involucradas en el proceso, así como las tareas que requiere esta producción.

Las características de este tipo de fruta de exportación, como es el caso de las organolépticas, son importantes porque determinan la forma en que se cosecha, “la suavidad” requerida en el trato de la fruta, que ocasiona la percepción de que se necesitan mujeres por sus manos chicas y delicadeza al momento de la cosecha y el empaque; cuestiones que aportan datos para poder determinar las tareas que realizan las mujeres dentro de la cadena global de valor que es la producción del arándano.

También el momento de cosecha, que se da en época de primavera-verano en una zona como Entre Ríos, donde la temperatura puede alcanzar los 40 grados, hace que sea trascendente comprender las condiciones vigentes cuando se cosecha. Sumado a ello, la rapidez en que perece la fruta hace que se requiera mano de obra en pequeños periodos, lo que ocasiona inconvenientes burocráticos al momento de la contratación.

A continuación, haremos hincapié en las tareas de producción del arándano. Para ello comenzaremos describiendo la planta del arándano, su fruto, su consumo, y usos. Continuaremos con su valor nutritivo, culminando con la descripción de las tareas necesarias para llevar adelante este tipo de explotación.

Para describir las características de la producción del arándano en Argentina nos apoyaremos en trabajos del INTA (Paz et al, 2019) y del Banco Interamericano de Desarrollo (Aggio et al, 2022), además de otros autores como Rivadeneira y Vera ambos agentes de INTA EEA Concordia Entre Ríos; Craviotti, Palacios y Cattaneo, Orsini y Schulz entre otros; y en los datos del Censo Nacional Agropecuario del año 2018 y de la Asociación de Productores de Arándanos de la Mesopotamia, para la producción del arándano en Entre Ríos. Para los temas generales relativos al cultivo del arándano nos apoyaremos principalmente en los trabajos de Vivanco Barra y Jensen.

.2.- a) Los efectos de la globalización y neoliberalismo en la producción y comercialización del arándano

Las consecuencias del ajuste propuesto por la globalización neoliberal desde los últimos años del siglo pasado se evidencian en la estructura de la producción agropecuaria (Moreno, 2019), y en la instalación del sistema alimentario hegemónico que ha introducido cambios en la organización del trabajo y nuevas formas de empleo (Lara, 2006) (Neiman, 2010).

Este sistema, cristalizado en el Consenso de Washington, trajo varias consecuencias en la producción agraria, profundizó la revolución verde ya iniciada en los años 50, cambió la estructura agraria, así como la rentabilidad de los cultivos tradicionales, introduciendo cambios en la elección de cultivos no tradicionales exportables (como la fruticultura) y las formas de contratación de las personas trabajadoras, flexibilizando y precarizando las relaciones laborales. (Kay, 2016).

En el caso de los productores frutícolas de regiones agroexportadoras de Argentina y Brasil que están integrados en circuitos agroalimentarios mundiales, la reestructuración productiva es más profunda y compleja; (Bendini, et al, 2005:362) y estaría siguiendo la tendencia de formas flexibles de trabajo que combinan criterios de una nueva organización laboral, como mayor calificación y/o especialización de la mano de obra, estímulos a la productividad y plurifuncionalidad, con estrategias tradicionales de flexibilidad laboral como la capacidad de establecer contratos transitorios y precarios, adaptar los horarios de los trabajadores según requerimientos empresariales, subcontrataciones y tercerizaciones, etc (Bendini, et al, 2005:365).

También, esta reestructuración induce a la diversificación y/o reconversión productiva y a la modernización tecnológica: continuos cambios varietales de crecimiento rápido, reconversión de especies, superintensificación de la producción primaria, automatización del empaque, regulación internacional de los controles de calidad (Tsakoumagkos et al, 1999), esto conlleva a incentivar la presencia de capitales internacionales en asociación con empresas agroindustriales locales, que se vuelve más compleja y menos visible (Bendini y Tsakoumagkos, 1999). (Bendini, et al, 2005).

Es importante resaltar aquí la ampliación de la cadena de frío, que favorece el abastecimiento mundial de productos frescos, como una de las consecuencias relevantes del desarrollo tecnológico en el sector.

Este “nuevo sistema agroalimentario” que produjo cambios significativos en el uso del suelo y la estructura ocupacional de los espacios agrícolas; actúa como potencial heterogeneizador, no sólo de la base productiva, sino también del sistema ocupacional. Surgen requerimientos diferenciales en calidad y volumen de mano de obra que se manifiestan en transformaciones en las posiciones de trabajo y en el empleo (Bendini, 1999). (Bendini, et al, 2005:367-68).

Lo que caracteriza a las plantaciones de arándanos es que se trata de producciones intensivas en mano de obra y capital. Generan alta rentabilidad en pequeñas superficies y son movilizadoras de las economías locales y regionales. Las plantaciones de arándanos argentinas se encuentran muy tecnificadas en los sistemas de riego, control de heladas y mecanización en la etapa del empaque, donde se separa el producto por calibre, firmeza y color. (Paz et al, 2019:17)

Podemos establecer que esta planta se comienza a cultivar en los años 80 en Sudamérica, pero recién a mediados de la década de los noventa crece rápidamente en Argentina, apoyado por la

decisión de Estados Unidos de aprobar las importaciones en el año 1994. (Rivadeneira, 2013) (Paz et al, 2019).

Hacia 1999 Argentina exportaba apenas algo más de 95 toneladas. Según la CAPAB (Cámara Argentina de Productores de Arándanos y otros Berries), para fines de 2001 existían apenas 452 hectáreas implantadas, de las cuales el 72% correspondían a la provincia de Buenos Aires y el 17% a Entre Ríos (Craviotti, 2008) y las exportaciones fueron de alrededor 289 toneladas por 3.8 millones de dólares. (Aggio et al, 2022:22).

En 2002, con la devaluación de la moneda argentina y la vuelta al tipo de cambio libre y flotante, que favoreció a las exportaciones, esta producción dio un salto expandiéndose exponencialmente. (Craviotti et al, 2007). Para el año 2006 Argentina logra ocupar el cuarto lugar de exportador a nivel mundial y el segundo exportador en contraestación del hemisferio sur, registrando un incremento del volumen vendido en 20 veces en el período 2001-2006. En pocos años Argentina logró un importante posicionamiento en el mercado internacional, especialmente en Estados Unidos, Reino Unido y Alemania. (Paz et al, 2019:18).

En términos de estadísticas de comercio exterior, las exportaciones de arándanos frescos pasaron de las 289 tn de 2001 a poco más de 10.500 tn en 2008, lo cual implicó un crecimiento cercano al 3.600% (Aggio et al, 2022:23).

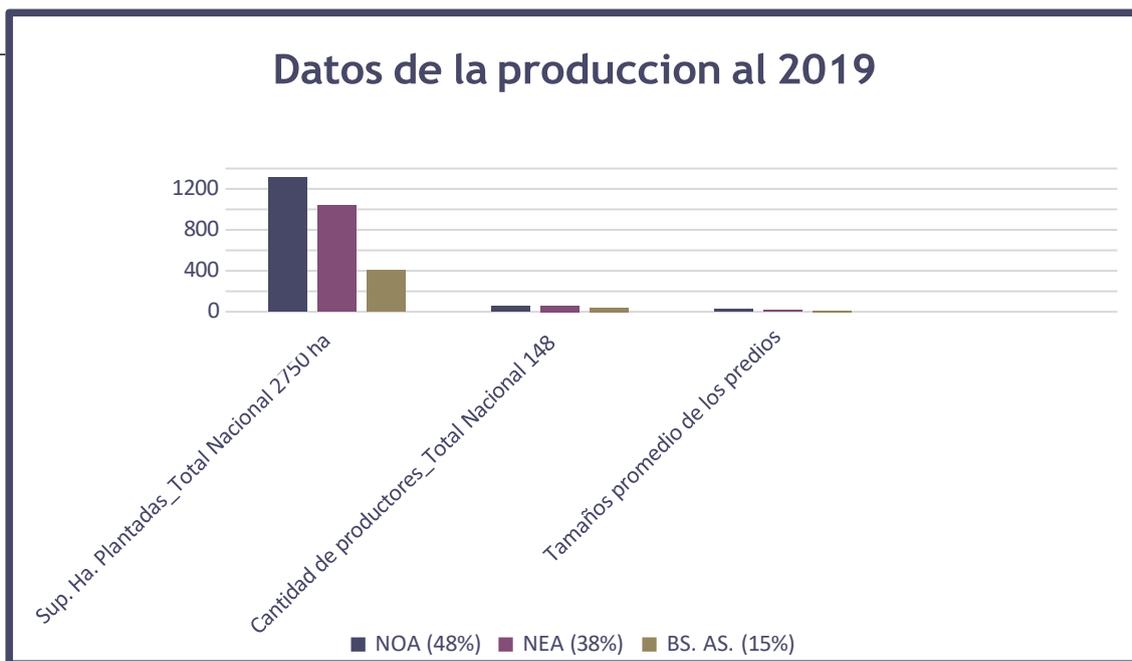
El mercado de mayor peso relativo en este período fue el de Estados Unidos, que hacia 2008 explicaba el 67% de las exportaciones argentinas de arándanos frescos (seguido por el Reino Unido y Holanda con el 19% y el 8% respectivamente). (Aggio et al, 2022:24).

El sector debió soportar varias crisis siendo la peor la del año 2008 (Paz et al, 2019:15), cuando la crisis financiera internacional provocó la desaceleración del crecimiento de la demanda externa afectando la producción y las exportaciones. Hubo una reducción en más de un 10% de las hectáreas sembradas y solo hubo un 2% del crecimiento de las exportaciones en 2009.

El periodo de desaceleración se nota claramente en los años 2012, 2013 y 2015, ya que se registran caídas absolutas con respecto a los años 2011, 2012 y 2014, que comparado con el periodo de fuerte crecimiento del 2002 a 2008 (del 82%), da cuenta del estancamiento del sector. (Aggio et al, 2022). Ya en el año 2016 se advierte el ingreso de Perú al mercado de exportación de arándanos norteamericano, por lo que la participación argentina en la exportación de fruta fresca baja del 80% al 44%. (Aggio et al, 2022, cifras basadas en datos de COMTRADE). Esta incorporación-desincorporación de regiones a la división mundial del trabajo es una característica de los procesos de reestructuración.

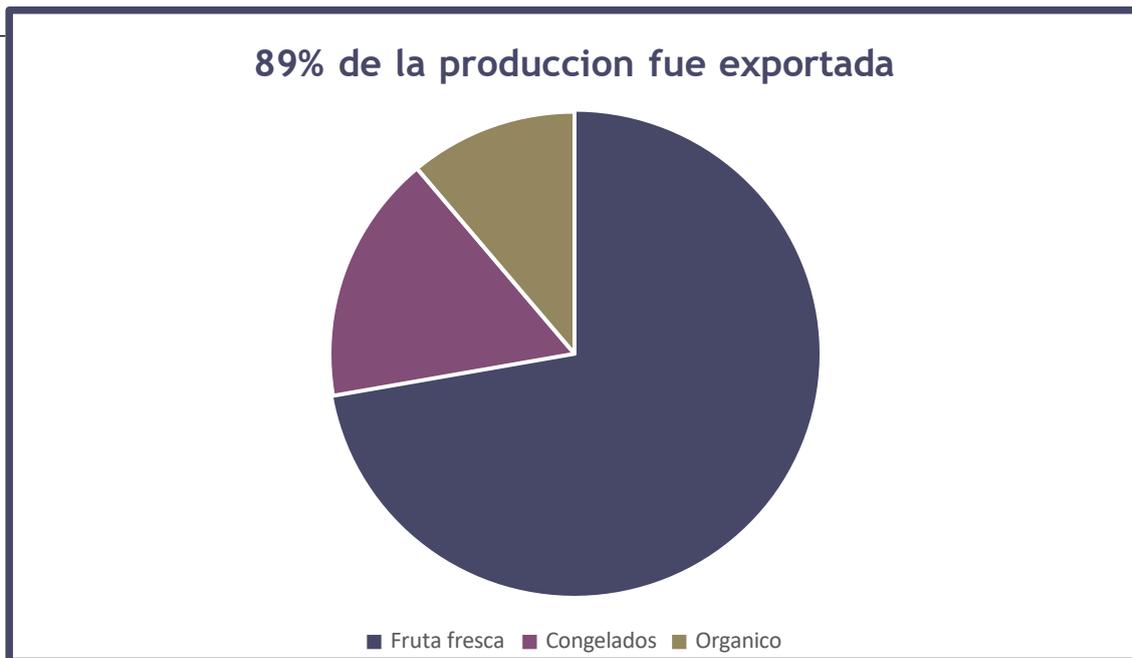
Ahora bien, llegando al año 2018, cuando se realizó el Censo Nacional Agropecuario, observamos que la producción del arándano ocupa el 0,6% de la producción de frutales en Argentina, con una superficie plantada de 2795,5 hectáreas y ocupando Entre Ríos el segundo lugar como productor de arándanos con 819,30 hectáreas plantadas y Tucumán el primero, con 1244,4 hectáreas plantadas. (CNA, págs. 225 y 231), seis veces más que en los comienzos del sector en el año 2001.

En 2019 la producción de arándanos a nivel nacional involucra 2.750 ha sembradas, distribuidas en el NOA (1.308 ha; 48%), NEA (1.040 ha, 38%) y Provincia de Buenos Aires (402 ha, 15%).(Aggio et al, 2022:35) Las explotaciones contabilizadas son 148, de los cuales 51 se localizan en el NOA, 59 en el NEA y 38 en Buenos Aires, lo cual implica que el tamaño promedio de los campos disminuye al pasar del NOA (25,6 ha), al NEA (17,6 ha) y a Buenos Aires (10,6 ha). (Aggio et al, 2022:35) (Paz et al, 2019



Elaboración propia (Fuente: Aggio et al 2022).

En ese año, la producción alcanzó alrededor de 18.000 tn, de las que 16.000 (89%) se exportaron y 2.000 (11%) se destinaron al mercado interno. Dentro de lo exportado, 13.000 tn se enviaron como arándanos frescos y 3.000 tn como congelados. A su vez, dentro de los arándanos frescos exportados, cerca de 2.000 tn correspondieron a orgánicos.



Elaboración propia (Fuente: Aggio et al 2022).

En lo relativo a destinos, como ya se mencionó, las exportaciones argentinas continúan en 2019 altamente concentradas en Estados Unidos, que explica el 61% de los envíos. Luego, con participaciones mucho menores, lo siguen en importancia Reino Unido (11%), Alemania (8%) y Países Bajos (7%), Canadá (4%) y España (3%). (Aggio et al, 2022:33). Las principales exportadoras son las empresas Early Crop (NOA), Expofresh (NOA y Buenos Aires), Agroberries (NEA) y Extraberries (NOA y NEA), quienes concentran el 45% del total de los envíos. En la región los principales países exportadores son Chile, Perú y Argentina, siendo Chile el pionero en América del sur, que tiene una ventana de diciembre a marzo y a través de algunas empresas de este origen, extendió su cultivo a la Argentina para ampliar la ventana exportadora a octubre y noviembre. Y por último Perú que se inserta en el mismo período que Argentina, ocasionando una pérdida de la porción del mercado para el país, como veremos más adelante. (Aggio et al, 2022).

En los últimos años Argentina, con la irrupción de otros exportadores el mercado, ha sufrido consecuencias negativas ocasionando que algunas empresas busquen reconvertirse a otro mercado como el interno, incorporar otra característica como el arándano orgánico, o agregar valor a la fruta previo a la comercialización, a través del congelado. Todas estas cuestiones se observan en las estadísticas arriba mencionadas y surgen de las entrevistas realizadas a informantes clave, donde se puede observar la preocupación y las estrategias adoptadas para abordar la problemática.

Así lo planteaba un Encargado de Producción de una empresa Transnacional cuando expresaba que en el año 2015 Argentina era el principal productor con 20 millones de kilos exportados; sin embargo, hoy (2022) el país exporta sólo 5 millones de kilos y Perú está exportando 300 millones de kilos; causando ello que el mercado se inunde de fruta y que las personas puedan acceder más fácilmente y consumirla.

“Nosotros llegamos a exportar en el 2015, de Argentina éramos el principal productor de fruta en los meses que salíamos octubre y noviembre, 20 millones de kilos, en esos años 2015, y hoy ellos (por Perú) están exportando 300 millones de kilos, de 20 a 300 y eso de todos lados hizo que la gente consuma más fruta porque la gente lo consume pero a precios muchos más bajos, y de hecho Argentina que exportaba 20 millones de kilos, el año pasado exportamos 8 millones, y o sea que estamos hablando de un 30 % (menos), y este año si anda todo bien yo creo que vamos a exportar 5 millones de kilos, que es muchísimo menos que lo que exportábamos. (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre 2022).

Esta situación ocasionó que se achique la producción y que las y los productores reestructuren sus estrategias, siendo la de una empresa trasnacional reorientarse a hacer parte de su producción como orgánica, vender menos fruta en fresco (solo la mitad) y el resto congelada, además de abrir otros mercados como Brasil.

“Se achicó la producción, y en realidad si se achicó porque nosotros llegamos a tener 4500 hectáreas y hoy estamos en 2500 y lo que se hizo en gran parte es que se reemplazó los destinos que teníamos; antes el 90% de la fruta la exportábamos al hemisferio norte, ahora exportamos una parte como fresco para allá, tenemos otros destinos por ejemplo Brasil, un destino nuevo que lo estamos abriendo...”. (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre 2022”).

Otros productores, los más chicos, por la crisis del sector no pueden continuar con el negocio, y tienen la estrategia de arrendar sus campos a otros productores de arándano más grandes, y si no logran eso, la superficie implantada con arándano se restringe o si se quedan en el negocio invierten menos de lo necesario y no renuevan las plantas con tecnología genética innovadora. Recordemos que las altas exigencias de los mercados se incrementaron hace 4 años aproximadamente, tal como lo menciona la informante clave dos, productora de pequeña superficie.

“Exacto, así nos fuimos reconvirtiendo porque ahora no las quieren, de golpe fue porque hace 4 años atrás no había problema, porque el mercado está muy exigente, tal es así que este año, yo los comentarios que escuchaba en la última reunión que tuvimos es que no estaba muy aceptada la fruta argentina, por la calidad estaban prefiriendo la peruana que es más dura, más resistente aunque dicen que no está rica como la nuestra, y no tenía mucha aceptación tal es así que ellos no exportaban más a EE.UU” (Informante Clave 2, pequeña productora de arándano, noviembre 2022)

“Hoy por ejemplo yo tengo un par de campos que los productores no quieren seguir, hoy digamos conseguirle un par de novios a esos campos que los quieran arrendar hoy es re difícil porque el negocio está muy acotado, muy chico, hace unos años el negocio era, mucho se fue acomodando, digamos hoy los que están bien, están muy relacionados; la parte comercial no quiere seguir creciendo porque no hay lugar para crecimiento, por esto que yo te digo, y a muchos de los chicos no les cierran los números, están viendo qué hacen, pero bueno, todo eso hace que se restrinja en superficie y los que quedan se restrinjan en inversión, o sea superficie que no se vuelve a plantar, que se debería estar renovando, y todo lo que es frutales como la mayoría de las producciones los mercados son muy exigentes y siempre están pidiendo cosas nuevas y vos genéticamente tenes que ir modificándote” ” (Informante clave 1, Encargado de producción, noviembre 2022).

“Nosotros entregamos a una comercializadora. Hubo 3 años que exportamos directamente, no tuvimos buenos resultados, se necesita toda una logística y el número no te cierra, le vendemos a una comercializadora, se entrega en tal empaque y no conocemos adonde se va la fruta”. (Informante clave 23, pequeño productor de arándanos, 26 de marzo de 2024)

“Nosotros producimos para exportación y para mercado interno e industria. El negocio ha ido cambiando estos últimos años y antes se exportaba el 90 % y el 10 al mercado interno, hoy 80 mercado interno y un 20 o 25 se exporta o se va a la industria”. (Informante clave 24, productor mediano de arándanos, 27 de marzo de 2024)

La venta de la fruta como congelada requiere hacer inversiones en cámaras frigoríficas y elementos especiales, como cajas y bolsas, para poder competir con Perú que no lo hace con respecto a la fruta orgánica congelada, nicho de mercado aun no explotado.

“...después otra cosa que hacemos ahora , la fruta la cosechamos y en vez de exportarla como fresco, la exportamos como congelada, se la congela acá mediante un proceso, se lo baja a menos de 18 grados y bueno eso se conserva en unas cajas, en unas bolsas en una cámara refrigerada obviamente, y lo exportamos; de esa manera no tenemos mucha competencia con Perú en el caso de los productores , en lo que respecta a fruta orgánica, como que no hay mucha oferta de fruta orgánica congelada, entonces hemos encontrado una veta para ubicar nuestra fruta” (Informante clave 1 , Encargado de Producción, noviembre 2022).

De las entrevistas surge que la exportación de fruta en fresco disminuye, ya que se exporta así el 50 % de la producción y el resto como fruta congelada, por lo que el precio que se percibe por la fruta congelada es menor.

“de hecho nosotros exportábamos el 90 % 95% lo exportábamos como fruta fresca, este año venimos bajando la exportación de fresco, y este año vamos a exportar el 50 % de la fruta fresca y el otro 50% vamos a congelar y vamos a exportar como congelado, obviamente que los precios no son los mismos son mucho más bajos que lo fresco, pero como es orgánico tiene un plus y bueno. (...) ahora estamos mandando mucha fruta para congelar, porque bueno no estamos muy bien con la demanda de fruta fresca, tenemos mucha competencia, estamos ahí, es un año complicado este, en realidad la situación se va tornando todos los años más difícil, porque cada vez hay más gente en el mundo que produce arándanos y que compiten con la misma ventana que nosotros producimos, el ejemplo el caso de Perú, que hace 5 o 6 años no producía y hoy tiene, hoy Argentina tiene unas 2500 hectáreas plantadas y ellos tienen 25 mil hectáreas plantadas, es una enormidad la cantidad de fruta que tienen” (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre 2022).

Otras de las estrategias que se están dando es la ampliación del mercado interno, que se ha desarrollado mucho en los últimos 5 años, ya que en 2022 se consumieron en Argentina 3 millones de kilos de arándanos.

“todos los años estamos tratando de ubicar más fruta, hemos desarrollado mucho el mercado interno en estos últimos 5 años, y el año pasado según las estadísticas se consumieron en la argentina 3 millones de kilos de arándanos que es muchísimo” (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre 2022).

“Para mercado interno tenemos un pequeño empaque o lo mandamos a un empaque, ha ido creciendo en los últimos años, absorbe una parte considerable, si recorres Buenos Aires lo podés ver.”, (Informante clave 23, pequeño productor de arándanos).

Para la empresa trasnacional, el producto arándano como fruta congelada se consume mucho en Europa y Norteamérica como producto procesado, que se utiliza en salsas, licuados, yogurts.

Además, es más práctica para las y los consumidores, puesto que no está expuesto a que se pudra la fruta.

“por eso ahora estamos haciendo mucho el tema del congelado, vos la congelas la pones en una bolsita y la tiras en el freezer, y mucha gente la come como fruta fresca, así como nosotros, pero en general tanto los americanos como los europeos la comen mucho como procesadas digamos (...) En salsa la usan así también, todo lo que son licuados con agua con leche, con yogurt en el desayuno usan muchísimo, toman el envase de yogurt le tiran los arándanos por encima la fruta congelada ahí se lo licua y se toman eso, entonces hoy la demanda que hay de fruta congelada en todo lo que es berries es enorme, hoy ya es más la demanda de congelada que la otra, por la ventaja que tiene que sacas la bolsita del freezer tiras 10 dentro del agua yogurt lo que sea, y lo que te sobro lo volviste a congelar, lo tenes y lo aprovechás un montón” (Informante clave 1, Encargado de producción, noviembre 2022).

Esta situación de reconversión, que comenzó hace cuatro años atrás cuando el mercado comenzó a rechazar el arándano argentino por su calidad porque prefiere la fruta peruana, impactó en las pequeñas producciones de menos de 20 hectáreas, donde al no tener capital para invertir y poder realizar una producción orgánica o cambiar las variedades libres por otras patentadas, o hacer un proceso de congelado en el empaque, han optado por agregar valor a la producción del arándano, realizando pasas.

“nosotros quedamos porque empezamos con la industrialización del arándano, hacemos pasas de arándano, incluso hacemos, no las hacemos nosotros las mandamos hacer barritas, de crocante y de cereal, en una vuelta hicimos jugo con otro producto, el jugo es de mucho volumen muy caro su transporte y es de poco valor, si quieres hacer un jugo bueno es muy caro y encima súmale el transporte el volumen todo sería carísimo no, no va, bueno hacemos eso” (...).” (Informante clave 2, Productora pequeña de arándano, noviembre 2022).

Actualmente se están buscando nuevos destinos en Europa y Asia. (Paz et al, 2019:5)

“nosotros con China probamos de hacer exportaciones, tenían un 25 % de recargo llegamos a un acuerdo, llegaron un acuerdo de bajarlo a un 15 % pero es distinto a un Chile y un Perú que no tienen ningún recargo, sin ningún impuesto, porque tienen el Acuerdo del Pacífico, nosotros no tenemos acuerdo, no tenemos acuerdo con nadie.” (Informante clave 2, Productora de arándano pequeña, noviembre 2022).

En cuanto a la producción orgánica, destacamos que del trabajo de Paz et al, surgen dos puntos importantes que hacen que una empresa se reconvierta, en primer lugar, el mercado mundial demanda cada vez más productos orgánicos y, por el otro, la existencia de políticas de apoyo nacionales para el sector productivo del arándano que optó por este tipo de producción.

De acuerdo con información del Argentinean Blueberry Committee (ABC), a 2017 Argentina cuenta aproximadamente con unas 600 hectáreas de arándanos con certificación orgánica. De las mismas, 430 ha se ubican en el NOA, 120 ha en el NEA y 50 ha en Buenos Aires.

Desde ABC estiman que el precio del arándano orgánico en el mercado es un 25% más alto que el convencional, debido al mayor cuidado y demanda de mano de obra que requiere la producción

orgánica. A ellas podrían sumarse más superficie ya que el país cuenta con las condiciones edafoclimáticas óptimas para el desarrollo. Los beneficios de este tipo de cultivo se relacionan con la calidad del producto a obtener, y con los buenos precios a lograr y su contribución al medioambiente. (Paz et al, 2019:21).

“Por ejemplo esta es una plantación que se convirtió desde el 2017 a producción orgánica, un tipo de producción que tiene un certificado y hay un nicho para ese tipo de frutas que todavía Perú no las está ubicando, así que todavía tenemos una ventaja ahí pero cada año más están produciendo más fruta orgánica así que también se nos va achicando también todo lo que vamos buscando, hay que encontrar la vuelta. Después y otra cosa que estamos haciendo mucho es que no podemos competir desde la mitad de la temporada hacia el final, se obtiene mucha fruta así que los precios de venta son muy bajos, así que, si nosotros lo tenemos que mandar vía marítima, tardamos mucho tiempo y perdemos mucha calidad, históricamente mandábamos la fruta en avión, que esa tiene la ventaja que en dos días ya está en el destino”. (Informante clave 1, Encargado de Producción, noviembre 2022).

“el mercado exige cada vez más orgánico” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad)

Otra situación desencadenada por el ingreso de Perú al mercado del arándano son los costos del traslado por vía aérea, ya que la cercanía de este país a los principales mercados le permite transportar en barco en solo 10 días, lo cual lo hace más barato y en menos tiempo que si el barco fuera de Argentina, donde demanda 30 días. Perú ha logrado entonces que la fruta fresca sea más barata y por ende el costo que ocasiona el transporte aéreo que en los inicios de la producción podía ser soportado fácilmente por el alto precio de la fruta de exportación, hoy se convierte en una opción no viable. Por ello, la participación de los envíos por barco comenzó a crecer, explicando el 27 % de las exportaciones en 2018; disminuyendo en 2019 por cuestiones climáticas de lluvia en el período de cosecha. (Aggio et al, 2022)

“Hoy (las exportaciones peruanas) están con muchas condiciones favorables, el clima es más favorable que el nuestro, no les llueve, no tienen viento, no tienen granizo, están en un lugar sobre la costa donde las temperaturas son siempre las mismas, muy homogéneas, entonces bueno la calidad de ellos que tienen es mejor que la nuestra, y con esa calidad que tienen las operaciones son mucho más grandes, así le mejoran los costos de ellos son mucho más baratos, la mano de obra todo lo que tenga impuestos, la logística, (por Perú)”.... “dado que están en el hemisferio norte todo lo que sea la logística, pasa a Europa a través del canal de Panamá, a Asia. Está muy cerquita de los países de destino, entonces bueno eso hace que lleguen muy rápido, que conserven la calidad de fruta que tienen y tengan un costo de flete muy barato, en el caso nuestro al ser mucho más lejos si lo queremos podemos hacer vía marítima también como lo hacen ellos, tardamos, ellos tardan 10 días en un barco, en un puerto que ellos tiene tardan 8, 10 días, nosotros estamos tardando unos 30 días (en barco). O sea que es mucho más tiempo, mucho más tarde, mucho menor precio y la calidad obviamente que no es la misma, una que tiene 8 días contra una que tiene 30 o 35, entonces bueno competís mucho con ellos con todas esas cuestiones, de logística, de calidad de costos y bueno cada vez nuestra ventana se achica para los que venden fresco y es por eso que de a poco los productores se van reconvirtiendo, buscando alternativas para seguir siendo competitivos” (Informante clave 1, Encargado de producción, noviembre 2022).

Ahora bien, para que la fruta pueda ser enviada por vía marítima se requiere tener en cuenta la variedad, pues no todas soportan dicho viaje y el “timing” de la cosecha, ocasionando una inversión en los tipos de plantas para los próximos años y en el “timing” y logística de la cosecha, puesto que cambia el momento en que el fruto debe ser levantado.

Particularmente en tiempos de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio, hubo que coordinar los vuelos con Aerolíneas Argentinas a fin de poder exportar los frutos, y una de las estrategias empleadas fue acondicionar las cabinas de pasajeros para que pudieran transportar la fruta, concretándose este plan para vuelos a Norteamérica (Aggio et al, 2022).

En este contexto los pronósticos para el futuro del arándano no son buenos de acuerdo con los informantes clave consultados, que creen que en el futuro no se va a producir más arándano en la zona de Concordia. “ (...)no es que había, sino que la empresa siempre se dedicó a producir arándanos y de hecho a exportar nosotros la cortamos, la embalamos hacemos todo si, pero bueno el tema es que está dejando de ser negocio y (...) se va tornando todos los años más difícil porque cada vez hay más gente en el mundo que produce arándanos y que compiten con la misma ventana que nosotros producimos, por el ejemplo el caso de Perú (...) El tema es que hoy ya los números no dan porque que los precios de venta son tan bajos que... (Informante clave 1, Encargado de producción de arándanos).

“Hubo poca cosecha, están levantando muchos lotes de arándano, ya no trabajan más, y hay quintas que están cerrando, al arándano ya no lo vemos como potencial de acá en unos años (...) Y sí, porque en esa quinta en específico donde nosotros vamos, hace muchos años, muchos capataces, el año pasado entraron 18 cuadrillas, este año entraron 9, la mitad. (...) Y no se trabajó, este año no se trabajó semana completa, (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

.2. b) La producción del arándano en Entre Ríos

La provincia de Entre Ríos, eje de la presente investigación sobre las relaciones de género en el arándano, se encuentra ubicada en el centro este del territorio nacional, con una población actual de habitantes de 1.426.426 (Censo 2022) y un territorio de 78.781 kilómetros cuadrados.³

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 Yeruá.⁴

En esta zona las primeras plantaciones con arándanos se realizaron en los años 1997 y 1998, alcanzando una superficie 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, 2005:1). 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, et al, 2013:5).

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. Concordia tiene gente con

³ <https://www.argentina.gob.ar/entre-rios>

⁴ <https://www.argentina.gob.ar/entre-rios/concordia>

experiencia en citricultura, una estructura armada en empaque, cámaras de frío, productores, ingenieros agrónomos y recolectores de frutas, fumigadores entre otros. (Orsini et al, 2005). En Concordia particularmente que “tiene experiencia en frutales cítricos” (Técnica del INTA, informante clave 3, abril 2022) tuvieron que adaptarse de la producción escalonada a lo largo del año, en buena medida orientada al mercado interno, al manejo intensivo y al mercado de exportación como destino fundamental de la fruta.

La producción de arándanos es de alta inversión y riesgo, con dificultades determinadas por un tiempo de cosecha y empaque concentrado en 40 a 50 días, con sus respectivos problemas de logística y comercialización. (Rivadeneira F., 2013:21). En cuanto a las exportaciones, se producen en octubre, noviembre y diciembre. (Orsini et al, 2005). (Schulz, 2008:1). Las exportaciones tienen como destino mayormente EE. UU. y UE, quienes “piden fruta grande y firme”. (Técnica del INTA, informante clave 3, abril 2022).

El Censo Nacional Agropecuario en la provincia de Entre Ríos para el año 2002, estableció que las hectáreas cultivadas arrojaban los siguientes valores: 68 has. en Concordia, 18 en Federación y 20 en Gualeguaychú, sumando un total de 106 has en la provincia. Las plantas implantadas en estas explotaciones ascendían a 333.998, esto representa que en una hectárea se implantaron en promedio 3.139 plantas de arándano. La cantidad de productores que se registró en 2002, fueron 11 solamente, 7 en Concordia, 2 en Gualeguaychú y uno en Federación. (Orsini et al, 2005).

Según una investigación de entonces, que implicó entrevistas semiestructuradas a productores y abarcó el 67 % de la superficie implantada con arándano, el 70 % se inició en el cultivo desde 2002 y en 2007 había unas 1.200 hectáreas implantadas. El trabajo destaca cómo la expansión del cultivo del arándano se vinculaba con el crecimiento de las medianas y grandes empresas. Es decir, si bien continuaban ingresando en el cultivo agentes con superficies reducidas -y aun inferiores a la unidad económica inicialmente estimada en 5 hectáreas-, se destacaban las empresas que superaban las 15 hectáreas implantadas, que en ese entonces constituían el 55% de los agentes productivos (Craviotti, 2007). Las grandes empresas -que superaban las 40 hectáreas con arándanos- incluían dos empresas chilenas y una norteamericana. (Craviotti, et al 2007: 4).

Para el año 2008, el departamento Concordia era el de mayor superficie plantada participando con un 50 % de la producción nacional. Sin embargo, hubo una desaceleración en el año 2009, relacionada con problemas en la comercialización en octubre de ese año; que obligaron a suspender la cosecha. (Rivadeneira F., 2013:8). Se puede observar dicha desaceleración observando los volúmenes de kilogramos que se estabilizaron en 12 millones de kilogramos, de acuerdo con datos del SENASA (Rivadeneira F., 2013:22).

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 F., 2013:21). Así, el arándano puede ser caracterizado como *“Uno de los (cultivos) que más creció y el que más cambios tuvo”*. (Técnica del INTA, informante clave 3, abril 2022).

Al principio la producción se exportaba por avión, como señalamos más arriba, mientras que actualmente se destina una parte mayor al mercado interno y se utiliza el envío marítimo. Aproximadamente en la década del 2000 se producía con variedades libres, luego vinieron cambios en los varietales y se optó por semillas patentadas que ofrecían *“producción más temprana y mayor rendimiento”* siendo que actualmente el 60/65% de las producciones tienen plantas con esas variedades. (Técnica del INTA, informante clave 3, abril 2022).

“Son plantas de inversión a mediano plazo, 10 a 20 años, entonces el cambio más importante fue dejar las variedades libres e implementar las patentadas”. (Técnica del INTA, informante clave 3, abril 2022).

Según el censo de APAMA de 2015 había 1040 hectáreas plantadas, concentrada la producción en Concordia, y en menor medida en el resto de la Provincia de Entre Ríos. En cuanto a Corrientes las plantaciones se encuentran en la región de Bella Vista y en menor medida en el resto de la provincia. En el departamento de Concordia se distribuye la producción de la siguiente manera: Colonia Ayuí 20.8%, O. Magnasco/ V. Zorraquin 9.5 %, La Criolla 18.6 %, Los Charrúas 3.1 %, Concordia 4.8 %, Yerúa 5.2 %, Calabacilla 10.5 % y Yuquerí 27.6 %. De un trabajo realizado por APAMA, que realiza una comparación de datos relevados entre los años 2006 y el 2015 surge que en el año 2005 habían plantadas 1160 ha. Diez años después había 1040 ha., pasando por un pico en el año 2008 de 1958 ha. Ahora bien, en el año 2021, se cultivó una superficie de 828,54 hectáreas, arrojando una superficie media de 19 hectáreas. Respecto a 2008 vemos que hay una disminución de más de mil hectáreas, y si lo comparamos con el 2015 vemos una reducción de unas doscientas hectáreas, en 6 años se redujo la superficie plantada. Estos datos dan cuenta de la crisis del sector del arándano y de la necesaria inversión para competir en mercado con las nuevas variedades.⁵

Cuatro empresas exportadoras se hacen de la producción del resto de las unidades productivas, pero estas últimas deben haber podido realizar la inversión productiva de haber adquirido semillas patentadas con mejora genética para poder venderse o producirse de manera orgánica para exportarse.

“Si bien hay producción mediana y pequeña, estos les venden a estas empresas su producción, cuestión que se instaló luego de los cierres de los establecimientos a fines de la primera década del siglo”. (Informante clave 3, Técnica del INTA, abril 2022).

De acuerdo con el censo de APAMA (Asociación de Productores de Arándanos de la Mesopotamia), en el año 2021 se estimaba una cosecha de aproximadamente siete millones y media de toneladas (7.825.000 tn) en la Mesopotamia. De ellas se destinarían casi seis millones de toneladas para exportación, seiscientos mil para el mercado interno y alrededor de un millón para la industria.

En el año 2021 se censaron 41 productores activos que cultivan una superficie de 828,54 hectáreas, lo que arroja una superficie media de 19 hectáreas. De dichos datos se desprende que el 78,4% de las unidades productivas tienen menos de 26 ha y reúnen el 44% del área. a 15,9 ha con el 56% de

⁵ Para aumentar la eficiencia en rendimientos, eficientizar la mano de obra y disminuir el riesgo climático durante la cosecha, se hace necesaria la incorporación de nuevos materiales genéticos para extender el período de producción y de oferta de fruta, así como también considerar la incorporación de otras medidas de manejo de factores abióticos. Si bien el país se ha enfocado en la producción de fruta temprana, que se comercializa vía aérea, se debe contar con información relacionada a variedades aptas para envíos marítimos. En la actualidad la producción argentina se destina para exportación en fresco, sin embargo, por problemas climáticos (daño de heladas tardías, precipitaciones en cosecha) o bien por problemas en logística y comercialización, no toda la producción potencial llega a ser cosechada, y en muchos casos se presentan quintas con una cantidad importante de fruta en planta que no puede ser cosechada en forma manual. Es por ello que es necesario contar con la posibilidad de colocar esa fruta con una calidad menor para un destino industrial (deshidratado, jugo, IQF, dulces, jaleas, etc). (Rivadeneira F., 2013:21).

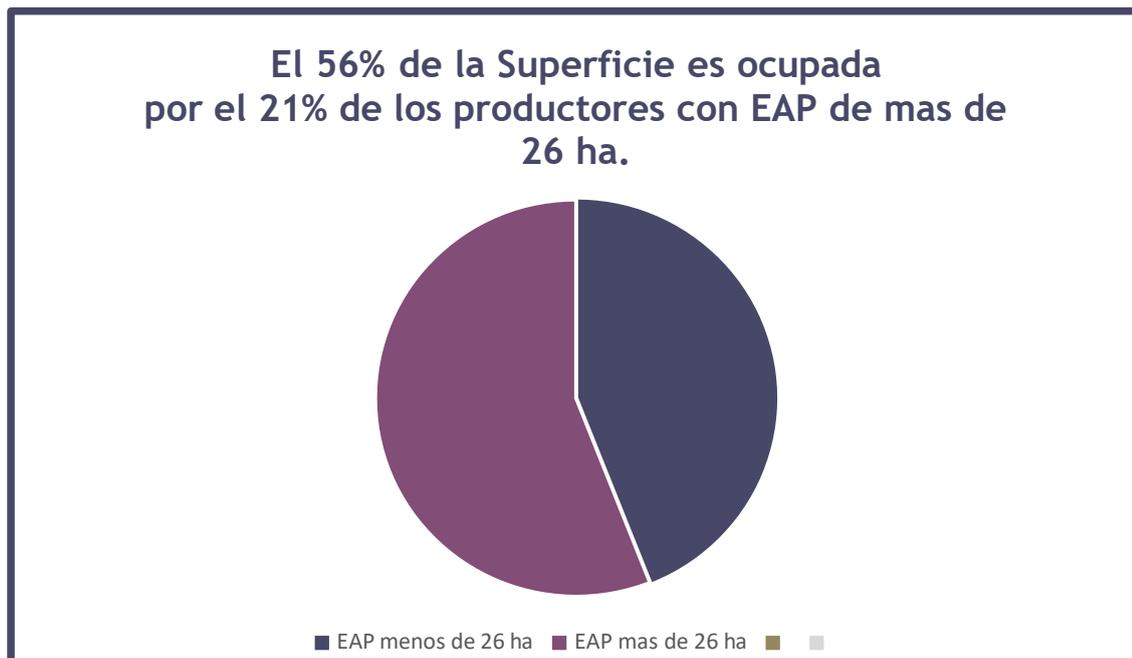
los productores y el 22,8 % de la superficie. Finalmente, las explotaciones más grandes (mayores a 26 ha) representan el 21,95% de los productores, pero el 56 % de la superficie.

Como se observa en los gráficos, los productores con menos hectáreas solo tienen el 44% de la superficie y son casi cuatro veces más que los productores con mayores hectáreas. Estos datos indican que hay una concentración de la tierra en manos de productores grandes, dando cuenta de la inequidad en el acceso a la tierra para poder producir, bien común finito, y constituyéndose en una de las causas que ocasionan la disminución de productoras y productores en el arándano, tal y como da cuenta los datos que se exponen más adelante.

Pequeños productores de arándanos



Elaboración propia (Fuente: Censo Apama 2021)

Los grandes productores de arándanos son los que ocupan la mayor parte de la superficie.

Elaboración propia (Fuente: Censo Apama 2021)

Podemos traer a colación los datos del año 2015, donde el 36% de los productores se concentraba en las unidades que iban de 16 a 25,9 ha., el 27% de las unidades productivas eran de 5 a 15,9 ha. En tercer lugar, con un 21%, se encontraban las unidades hasta 5,9 ha. Y en último lugar, con un 16% las unidades de más de 26 ha., es decir que el 84% de las unidades productivas tenían menos de 26 ha.

Y si lo comparamos con el año 2021 observamos que hubo una pérdida de unidades productivas de menos de 26 ha, se afirma la tendencia a la desaparición de los pequeños productores de arándanos, por los obstáculos ya expuestos. Entre los productores dedicados al arándano están los productores/inversores, y otros organizados como empresas productoras, que comercializan y exportan, algunas de capitales chilenos y otras nacionales, como señalamos más arriba.

Tiene una característica particular este tipo de producción, donde algunas de las empresas productoras se asocian con empresas que hacen desarrollo genético para tener exclusividad de

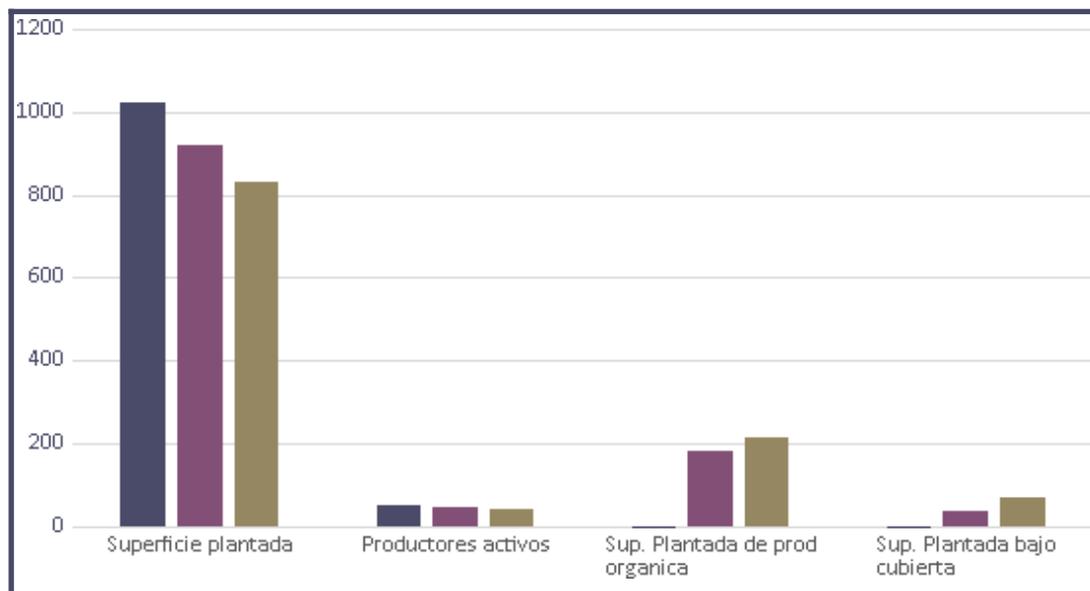
variedades. En Concordia las empresas más importantes que realizan producción de arándano son: Extra Berries, Blue Berries, Agro Berries, Gramm e Integrity. Estas empresas no suelen arrendar, sino que son propietarias de la tierra y realizan producción propia. (Informante clave, Técnica del INTA, abril 2022). Así también lo explica el encargado de producción de una empresa trasnacional:

“Quien produce arándanos el 95 % son productores argentinos, muchos relacionados a la actividad agropecuaria y otro tanto no relacionados a la actividad agropecuaria, como antecesora de cultivo digamos, mucha gente era productora de otro tipo de fruta o de algún tipo de agricultura, y hay muchos también que nunca habían hecho nada, y su primera experiencia en la agricultura fue en los arándanos, de esos hay muchos digamos”. (Informante clave 1, Encargado de producción, noviembre de 2022)

“en general quedan productores medianos, (...) No hay pequeños productores” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad).

Al analizar la forma de producción observamos que hay un aumento de la superficie con producción orgánica ya que en 2021 se plantaron 216 hectáreas y en 2020 fueron 181 hectáreas. También surge que en invernadero se plantaron en 2020 38 hectáreas y en 2021 68 hectáreas, aumentando en un 50% esa forma de producción. Esta tendencia se correlaciona con las estrategias que se dan los productores para obtener un mayor precio al colocar y vender la fruta.

Comparativo de superficie cultiva de arándanos (2019-2021)



Elaboración propia (Fuente: Censo APAMA)

LA PRODUCCIÓN DEL FRUTO DEL ARÁNDANO

- Exponente del conglomerado del agronegocio.
- Fruta casi exclusivamente de exportación.
- Requiere mucha mano de obra estacional.
- Promovió la inserción laboral de las mujeres a este mercado de trabajo.
- Gran preocupación por la producción en declive en Entre Ríos.

La producción se dirige mayormente a EEUU y en los últimos años fue decayendo por la irrupción de Perú en el ámbito internacional de producción y exportación del arándano al hemisferio norte ocasionó que se reduzca notablemente la cantidad de hectáreas plantadas de esta fruta, y la reconversión a otras producciones, a producciones orgánicas del arándano y el aumento del destino de la fruta al mercado interno.



3. a) El Cultivo del arándano

El arándano, conocido como Blueberry, pertenece a la familia de las Ericáceas y al género *Vaccinium*, siendo las especies cultivadas en nuestro país *V. corymbosum* (highbush o arándano alto), *V. ashei* (rabbiteye u ojo de conejo) e híbridos (Schulz, 2008:1); es un arbusto perenne nativo del este de América del Norte, que produce una fruta del tipo baya, considerada dentro del grupo de las frutas finas, con alto contenido de antioxidantes y apreciada por sus propiedades nutraceuticas (Rivadeneira, 2013:2).

La cubierta cerosa de pruina debe conservarse para proteger la baya, ocasionando que la extracción del fruto de la planta se realice de forma delicada, respetando medidas de higiene ya que la fruta no se lava y se vende en fresco. Esta idea de delicadeza e higiene hizo que se solicitaran mujeres para la cosecha al inicio de la producción.

El arándano se convirtió en una interesante alternativa de producción en EE. UU., Europa y América del Sur en lugares de frío invernal y suelo ácido (Gil Salaya, 1999). Con respecto a los requerimientos climáticos necesita de un periodo de frío durante el invierno que le permita sobreponerse al estado de reposo. Este se puede cuantificar en cantidad necesaria de horas de frío por debajo de 7°C y es diferente para cada variedad. Señala Jensen en cuanto a las temperaturas máximas y mínimas, que estas plantas pueden soportar fríos muy intensos de, 4 hasta -30°C. Por el contrario, temperaturas superiores a 30°C pueden causar daños en los frutos (Carhuaricra, 2013). (Jensen, 2018:5).

De acuerdo con Carrera (2012, citado por Paz et al 2019:7), el crecimiento y el desarrollo son constantes de modo que la etapa de establecimiento del cultivo se da entre el primero y el segundo

año después de la siembra; las primeras cosechas se realizan entre el tercer y el cuarto año y la estabilización de la cosecha se da a los 7 años.

Darnell y col. (1992) y Meyer y Prinsloo (2003) (citados por Paz et al 2019:7), presentan el ciclo anual de desarrollo, el cual está dividido en estados que se suceden con relación a las estaciones: • Desarrollo vegetativo, que es el crecimiento de los ápices vegetativos y acumulación de carbono y de reservas de nutrientes;

- Botón floral de iniciación, cuando se da inducción a la floración y la transición de los ápices de vegetativo a reproductivo;
- Dormancia, cuando no hay crecimiento de meristemas vegetativos ni diferenciación de estructuras vegetativas;
- Floración, cuando se llevan a cabo procesos biológicos como la polinización y fertilización;
- Desarrollo del fruto, junto con el crecimiento de estructuras vegetativas y el crecimiento y la maduración de las estructuras reproductivas. (Paz et al, 2019:7)

La calidad de la fruta está definida por una serie de factores; los más importantes son: color, firmeza, ausencia de daños, balance dulzor/acidez y aroma⁶. Organolépticamente se espera que las bayas sean turgentes y crocantes, jugosas, de sabor equilibrado entre dulce y ácido; se busca obtener bayas de colores intensos, brillantes y parejos, y una paleta aromática sutil nasal y retranasal, vinculada a mermeladas de frutos azules con trazas de cítrico. (Vivanco Barra, 2018:16).

En relación con su calidad nutritiva, el arándano tiene un bajo contenido calórico, es pobre en grasa y en sodio. No posee colesterol, es rico en fibras y minerales, destacándose su alta concentración en vitamina C. Posee propiedades antioxidantes que actúan contra los radicales libres, disminuyendo así la probabilidad de contraer cáncer y enfermedades coronarias (Gordó, 2008). (Paz et al, 2019:6)

Señala Jensen, que los arándanos tienen un sabor particular, difícilmente comparable con el de otras frutas a las que el paladar argentino está acostumbrado: dulce y ligeramente ácido a la vez. Es una fruta muy utilizada en platos salados, dulces, mermeladas, jugos, etc. Medicinalmente por su bajo contenido de calorías es importante en la dieta, tiene propiedades antiinflamatorias y ayuda a reducir el nivel de azúcar en la sangre (Allende, 2005). El fruto ha sido muy apetecido por la gran cantidad de beneficios a la salud humana, otorgando a quienes lo incluyen en su dieta bajas calorías, alto contenido de antioxidantes y anticancerígenos (Pritts y Hancock, 1992). (Jensen, 2018:6-7).

⁶ Silvia Núñez, E. M. (2015). Actividad antioxidante del arándano (*vaccinium corymbosum* l.) Y sus propiedades para prevenir enfermedades neurodegenerativas. Obtenido de <http://152.74.96.159:8080/jspui/handle/123456789/295>. Recuperado: 25 de noviembre del 2015

CULTIVO DEL ARÁNDANO Y SUS FRUTOS



.3. b) Las tareas en la producción del arándano

El periodo de plantación requiere evitar las heladas, por ello se planta entrada la primavera evitando el verano y luego a fines de febrero y principios de marzo. Las tareas durante el año de la producción del arándano 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 trasnacional productora de arándanos), aunque con diferente intensidad y ritmo de cosecha.

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 arandanera, esta actividad productiva demanda una cantidad significativa de mano de obra, fundamentalmente durante la fase de la cosecha o recolección...” (Fransoi, 2016: 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, que 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.

3. b. 1) Cosecha del arándano

El momento de cosecha del arándano está relacionada con varias variables, las más importantes son las condiciones climáticas, la fenología del cultivo⁷, la variedad, suelo y el manejo agronómico. (Paz et al, 2019:26).

Su impacto a nivel regional es expresado por la informante clave 3, que señala también la importancia de su complementariedad con la cosecha del citrus,

“La cosecha es concentrada entre octubre, noviembre, diciembre, fines de septiembre, son dos o tres meses, complementaria del cítrico que es de marzo a agosto. Socialmente importante, contribuyó al éxito del arándano en la zona. El cítrico ocupa a trabajadores locales” (Informante clave 3, Técnica del INTA).”

Ahora bien, surge de la entrevista del Informante clave 1, que el periodo de cosecha dura alrededor de 100 días, desde mediados de agosto, 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, 2019:26)

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).

⁷ El arándano es una planta que requiere un periodo de reposo o hibernación para la próxima temporada de producción.

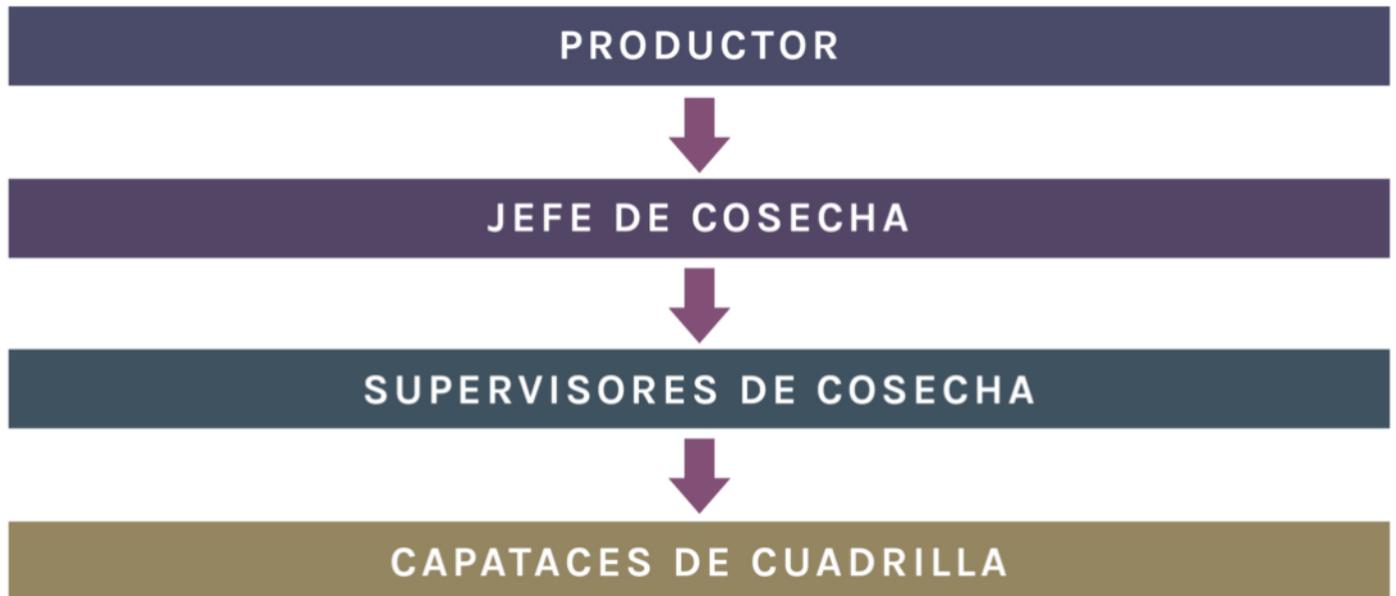
TAREAS EN LA PRODUCCIÓN

TAREAS PERMANENTES	TAREAS ESTACIONALES
<ul style="list-style-type: none"> - Mantenimiento de la plantación. - Tareas como riego. - Fertilización 	<ul style="list-style-type: none"> - Poda. - Cosecha: retirar el fruto de las plantas, colocarlo en las bandejas de hasta 2 kg, llevar las bandejas al inicio de la línea donde se acopian y se llevan al empaque, entregar las fichas que corresponden a la cantidad de bandejas cosechadas por cada trabajador, y hacer control de calidad en las bandejas. - Empaque: recepción de la fruta y volcado -descarte por tamaño-, selección del producto en la cinta (retiro de bayas defectuosas), colocación del producto en cajas o clamshells, aplicación en el pallet y flejado de fruta y volcado -descarte por tamaño-, selección del producto en la cinta (retiro de bayas defectuosas) colocación del producto en cajas o clamshells, aplicación en el pallet y flejado.



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 de bajo 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 comprende a las y los capataces, quienes se encargan de dirigir, controlar y vigilar al colectivo obrero que trabaja bajo su mando. A los capataces le siguen los/as bandejeros y los/as ficheros, que el capataz designa para facilitar el transporte y la contabilidad de las bandejas recolectadas, así como para controlar y verificar la calidad de la fruta y el peso de las bandejas almacenadas. En la base del esquema, se encuentran los/as cosecheros/as, quienes venden su fuerza de trabajo al contratista y efectivizan el proceso de recolección de manera subordinada a la dirección del capataz de su cuadrilla. Cada cuadrilla se encuentra integrada por una cantidad aproximada de entre 20 y 40 obreros. (Fransoi, 2015:3)



Post-cosecha⁸

Una de las partes más importantes dentro de la cadena de producción del arándano es la post cosecha, clave para llegar con un producto fresco de calidad a los mercados de exportación y a los consumidores. Un aspecto técnico para considerar es la clasificación del metabolismo de la fruta

⁸ Defilippi, B., Robledo, P., & Becerra, C. (2013). Manejo de cosecha y Postcosecha en Arándano. En C. R. Quilamapu, Manual del Arándano (págs. 107-125). Chillán, Chile: Instituto de Investigaciones Agropecuarias. Obtenido de <http://biblioteca.inia.cl/medios/biblioteca/boletines/NR39094.pdf>. Recuperado:1 de octubre del 2015.

después de cortada⁹. Dado que el arándano es climatérico¹⁰, señala Vivanco Barra, que su metabolismo y respiración después de ser cortado sigue funcionando (madurando, respirando) produciendo etileno, siendo este gas una fuerte señal fitohormonal para acelerar la madurez, el cual provoca una alta susceptibilidad a pudriciones¹¹.

Entre las principales causas de deterioro en arándano están las pudriciones, deshidratación, pérdida de firmeza, pérdida de apariencia, desarrollo de desórdenes y calidad sensorial. Es importante considerar que las variedades pueden presentar distintos niveles de respiración. Además, la tasa respiratoria está influenciada, como en otros productos frescos, por la temperatura¹²

¹³. (Vivanco Barra, 2018:15).

.3.b.2) El empaque en la producción del arándano.

Las tareas del empaque incluyen varias etapas como la recepción, el proceso, el enfriamiento y el despacho de la fruta. Dentro de ellas se encuentran en la recepción: el preenfriamiento, el control de calidad previo al proceso y el control de procedencia de la fruta.

Las actividades de control de calidad (Moulins, 2018:13), que se desarrollan son las de inspección visual, y la de toma de muestras acorde al tamaño del pallet.

Ya en el proceso se pasa al volcado en línea, al calibrado, selección manual, envasado, impresión de datos de trazabilidad de pote, análisis de calidad de la fruta y peso, embalado en cajas, etiquetado de cajas con trazabilidad correspondiente y palletizado.

Luego se continúa con el enfriamiento. En caso de que el producto esté destinado a los Estados Unidos se realiza un bromurado (fumigación) previo, luego un enfriamiento rápido en túnel de frío, y por último la normalización de la temperatura en cámara. Por último, el despacho, se colocan los termógrafos y se carga en camiones.

⁹ Vargas, S. (23 de junio de 2016). El arándano orgánico en Chile, avances en tecnología, producción y calidad. (C. Vivanco, Entrevistador)

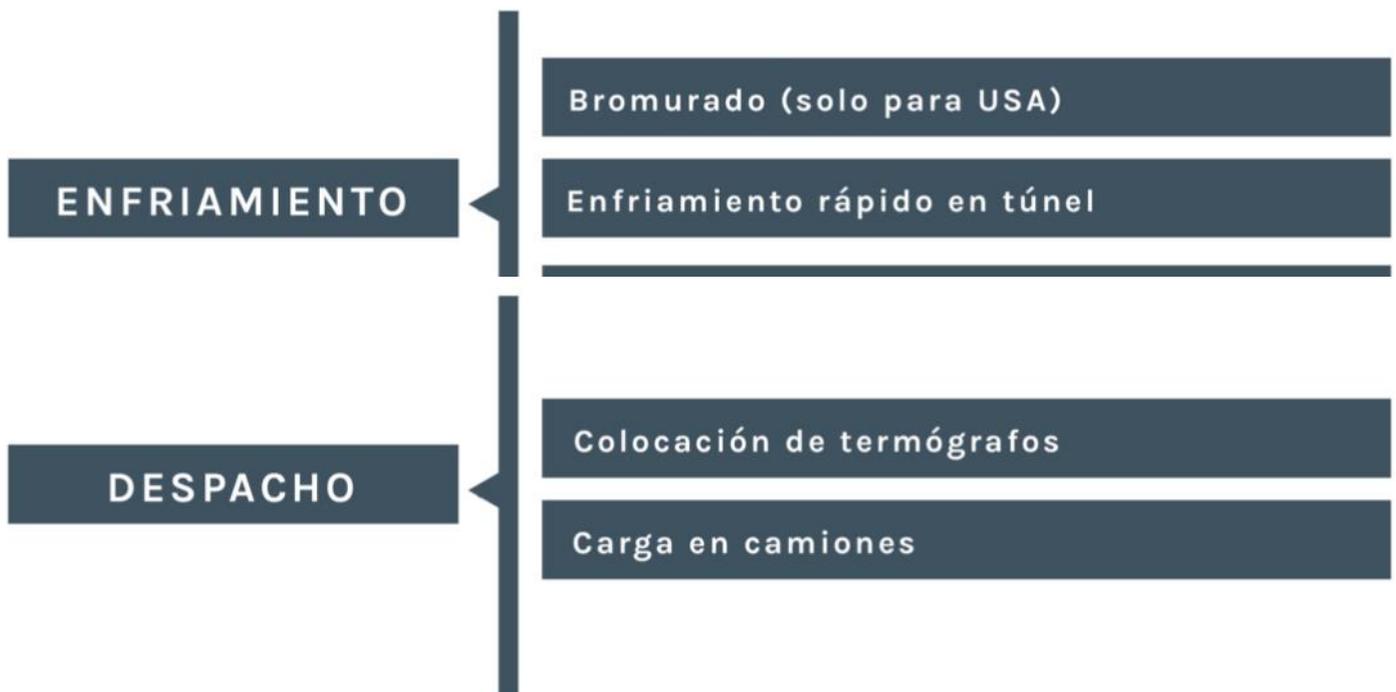
¹⁰ Que son todos los frutos que después de ser cortados, su estado de madurez puede seguir, aumentan sus características organolépticas (manzana, pera, palta, melón, ciruela, sandía, kiwi, arándano).

¹¹ Fischer, S. (15 de octubre de 2015). Producciones orgánicas en Chile, potencial e importancia mirada desde la academia. (C. Vivanco, Entrevistador)

¹² Vargas, S. (23 de junio de 2016). El arándano orgánico en Chile, avances en tecnología, producción y calidad. (C. Vivanco, Entrevistador)

¹³ Vargas, S. (23 de junio de 2016). El arándano orgánico en Chile, avances en tecnología, producción y calidad. (C. Vivanco, Entrevistador)

Diagrama de flujo del Proceso (Moulins, 2018:12)



Entonces el trabajo en el empaque conlleva los volcadores de la fruta en la cinta, a las seleccionadoras de fruta en la cinta, las envasadoras en los clams y en las cajas, y la colocación en pallets de estas últimas, más la tarea de flejado del pallet. *“El trabajo grueso el mayor trabajo es en la cinta seleccionando la fruta ahí ves mucho trabajo manual y muchas mujeres trabajando, sacar la fruta fea es el trabajo, que en la cinta corra la fruta en condiciones de empacarse. Luego de la cinta el envase es medio automático se cierra los clamshell y después vuelve a ser manual de ponerlos en las cajas y ahí intervienen los hombres. Lo que tenes que hacer es esos clams esos potecitos en una caja te entran 12 la caja es de cartón para poder apilarlos con esas cajas se arman pallets de tantas cajas que son los pallets que se distribuyen tanto para el exterior como para el mercado interno”* (Informante clave 23, productor, marzo de 2024).

“Las tareas que se realizan son la recepción de la fruta del campo, se pesan, se anotan de que lote viene que cuadrilla, tener trazabilidad. Tenemos el empaque refrigerado tratamos de que la fruta baje la temperatura. Se vuelva se selecciona a mano, tenemos una maquinita, se tamaña se selecciona, se envasa con una tamañadora volumétrico que se pone en los potes. Luego se etiqueta con una maquina automática y luego se embala en las cajas y al final de la línea hay un varón que palletiza y fleja los pallets. Esa siempre se la dejo a los varones, el volcado, el palletizado y el flejado, lo mismo la carga en los camiones. Las mujeres arman cajas, seleccionan frutas, empacan” (Informante clave 24, productor, marzo 2024)



Control de calidad luego del proceso

En esta etapa se toman las muestras correspondientes para realizar el análisis de calidad y se controla que el peso sea el correcto para cada embalaje. A cada embalaje le corresponde un 5% extra del peso declarado por la deshidratación durante el transporte y que a destino llegue con un peso por debajo, y se fija en el 5% para evitar el colapso de la fruta al cerrar el clamshell. (Moulins, 2018:13)

Para facilidad del control en el proceso se cuenta con tablas, para de este modo conocer el peso rápidamente. El control de calidad se realiza determinando la cantidad y el tipo de defectos de la fruta.

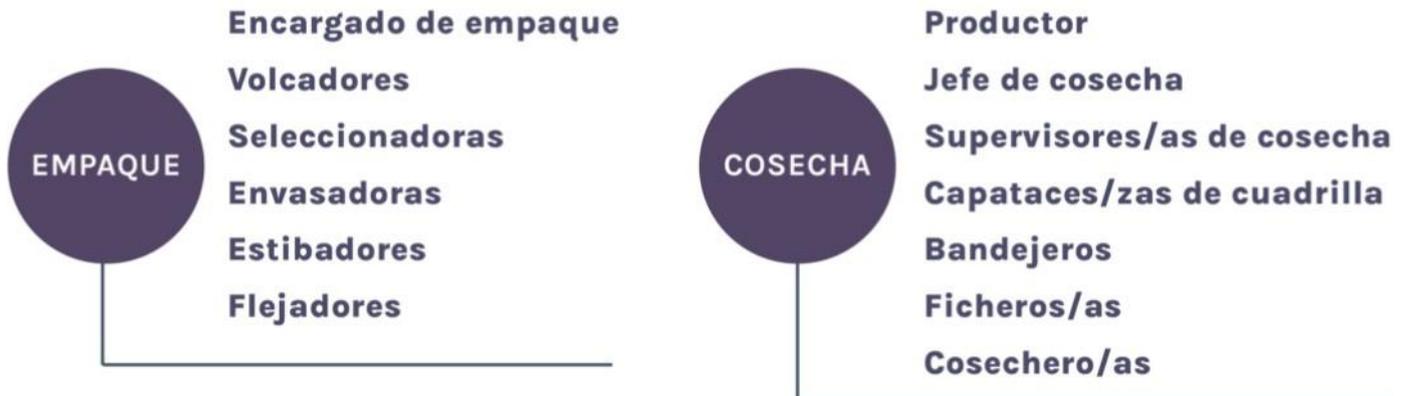
Los defectos se dividen en 2:

Defectos de Condición: Afectan la vida postcosecha de la fruta. Son progresivos durante las distintas etapas de exportación, además pueden llegar a afectar la comercialización del producto en destino. Como ejemplos de ellos podemos nombrar al micelio, piel suelta, fruta blanda, fruta semiblanda, sobre madurez, deshidratación, machucones, exudación de jugos o heridas abiertas o particulares.

Defectos de Calidad: Son los defectos que no afectan la vida postcosecha, es decir, los tiempos de tránsito del producto no tienen injerencia en la evolución en estos parámetros. Como ejemplo de ellos podemos mencionar: frutos verdes, frutos rojizos, frutos con pedicelos o desgarros, deformes, restos florales, material verde, déficit de Bloom, insectos, tierra o polvo, bajo calibre. Los defectos de calidad afectan al producto en aspectos visuales y podrían tener preponderancia en la comercialización del producto según las exigencias de cada cliente. (Moulins, 2018:16).

En síntesis:

ESTRUCTURA DE PUESTOS DE TRABAJO.



CAPÍTULO III

Relaciones de género en
el trabajo de cosecha y empaque
de la actividad del arándano.



Capítulo III

.Relaciones de género en el trabajo de cosecha y empaque de la actividad del arándano.

En este capítulo vamos a analizar con enfoque de género e interseccionalmente¹⁴ el trabajo de cosecha y empaque en la actividad del arándano, luego en cuanto observaremos 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.

.1.- Análisis de género de las tareas en el trabajo de cosecha y empaque de arándano

En primer lugar, es importante que señalemos que 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 (Lara y De Grammont, 2011). (Valdés Subercaseaux, 2015, 41), que como hemos visto en la actividad del arándano actúan desde hace varios años.

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 períodos de desocupación a lo largo del año.” (Neiman, 2010:7)

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 tercer lugar, se han observado los siguientes fenómenos en las condiciones de los tipos de tareas accesibles para las mujeres en los empleos temporales.

- (i) el trabajo femenino tiende a concentrarse en tareas compatibles con la reproducción,
- (ii) el trabajo de las mujeres no debe “amenazar” el trabajo de los hombres,
- (iii) las actividades laborales femeninas suelen ser una extensión de las tareas domésticas y de cuidados, (iv) si se emplean en otro tipo de actividades, los contratos son no permanentes y en peores condiciones laborales (García Ramón, 1990). 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 et al, 2022).

¹⁴ Es decir que vamos a tomar un enfoque de abajo hacia arriba para construir una foto de los distintos factores y nutrirnos de las vivencias de las mujeres, en un contexto socio, político económico dado.

En cuarto lugar, resaltamos que 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 et al, 2022).

Por último, recuperando lo mencionado en el marco teórico, podemos observar las desigualdades en el ámbito laboral a través de dos formas de segregación: la vertical y la horizontal.

En el ámbito agrario y en relación con la primera de ellas, se observa que las mujeres se concentran en las tareas de tipo manuales con pocas oportunidades de desempeñarse en puestos asignados a hombres, que se asocian con el manejo de maquinarias y herramientas y también reconocidas como de mayor jerarquía; sin perjuicio de ello se pueden observar mujeres en puestos de supervisión.

La segunda de ellas, la segregación horizontal se cristaliza en la poca movilidad entre los puestos que tienen las mujeres, quedando solo para los puestos asignados a ellas, no intercambiando con aquellos a los que la división sexual del trabajo del agronegocio asigna a los hombres; sin embargo, estos últimos sí se desempeñan en puestos que se entienden son para mujeres. (Mingo, 2008).

1.a) División de las tareas en el mantenimiento de plantación y cosecha

Ahora bien, ya adentrándonos en el agronegocio del arándano, observamos como el fenómeno de la feminización de la agricultura acompañado por la división sexual del trabajo se desarrolló fuertemente en los inicios, ya que en una primera época se incorporaron mujeres al mercado de trabajo de la cosecha y del empaque -tal y como se dio en otras producciones de flores, frutas y hortalizas en América Latina en las últimas décadas (Cavalcanti et al, 2021) - 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, ya que es una fruta muy pequeña y sensible.

Entrevistadora: ...lo difícil debe haber sido en el 2001...?

IC 13: Si sí, costaba un poco pero bueno, en esa época era solo cosecha de mujeres, no entraban hombres.

Entrevistadora: A no sabía que era específico.

IC 13: Hubo 3 años que entraban solamente mujeres. Las cuadrillas eran solamente mujeres, no podía haber ningún hombre porque el hombre dañaba la fruta

Entrevistadora: ¿Mira, y vos crees que es así?

IC 13: 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. A era muy estricto, sí. (Informante clave 13, trabajadora de la cosecha, capataza)

Entonces cuando 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 como había mucha demanda de fruta no daban abasto las mujeres y había que tomar hombres. (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Cavalcanti expresaba que “la expansión del agronegocio de exportación en Latinoamérica ha ido acompañada de una creciente feminización de la fuerza de trabajo. Las nuevas configuraciones de la división sexual del trabajo apuntan a que las habilidades de las mujeres, tradicionalmente asociadas a la esfera reproductiva y consideradas “típicamente femeninas”, han favorecido su contratación. (Cavalcanti et al, 2021:336)”. De las entrevistas surgió que en los dos o tres primeros años del inicio de la cosecha del arándano se contrataban solo mujeres por ser más delicadas, 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 de la fruta (Paz et al, 2019), observándose en este punto el cumplimiento de las condiciones por la cual 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.

Y las mujeres que se buscaron fueron con residencia urbana en los barrios precarios alrededor de la ciudad de Concordia, mujeres de clase social baja, popular, sin trabajo estable que deseen trabajar en la cosecha y el empaque de arándano por unas semanas, trabajo temporal.

“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”

“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” (Informante clave 2, Pequeña productora de arándanos).

“Si, si costaba un poco (por tener hijos) pero bueno, en esa época era solo cosecha de mujeres, no entraban hombres” “hubo tres años que entraban solamente mujeres” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha del arándano).

Destacamos 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, tal y como veremos más adelante.

El prejuicio de que las mujeres son más delicadas viene acompañado de su contraatacara: la construcción de que las masculinidades no lo pueden ser: dañan la fruta.

“Las cuadrillas eran solamente mujeres, no podía haber ningún hombre porque el hombre dañaba la fruta” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha del arándano).

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.

“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, ponete 10 bandejas, calcúlale 20 kilos

¿Cuánto es para una mujer?” “El bandejero levanta 12 a 13 bandejas” (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha, capataza)

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”. (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

En cuanto a cómo están conformadas las cuadrillas hemos encontrado diversas formaciones:

“y calcúlale vos más o menos 30 y 30 hombres, 60 en la cuadrilla” (Informante clave 12, trabajadora de cosecha, capataza)

“digamos digo como 20 mujeres” ...” son 50 personas” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha, capataza).

“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).

Destacamos que, en cuanto a las tareas de cosecha, hemos encontrado muchas capatazas dirigiendo las cuadrillas, así como supervisoras de cosecha.

“Empecé como cosechera hace cinco años, hoy tengo una cuadrilla de 12 personas” (Informante clave 21, trabajadora de cosecha, capataza). “

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” (informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz). *“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 (Informante clave 13, trabajadora de la cosecha, capataza).*

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 (...)12 y 13 la mitad son mujeres y la

mita hombres, y vienen todos los años, la verdad no me puedo quejar, la verdad que sí (informante clave 1, encargado de producción de empresa trasnacional)

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.

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 (Informante clave 22, trabajadora de cosecha, capataza).

“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 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”. (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha, capataza).

Ante la pregunta de si fue positivo de que se requiriera solo mujeres, ha surgido de las entrevistas de 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.

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 (Informante clave 2, Pequeña productora de arándanos).

No, porque quedaban muchos hombres en la casa o sin trabajo, por ejemplo, ahora que se implementó los hombres, por ahí ya trabajan los hombres y las mujeres, como que ya hay más trabajo.

Entrevistadora: ¿Vos decís que se reparte mejor? Si se reparte mejor.

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.

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).

“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”. (Informante clave 22, trabajadora de cosecha del arándano, capataza de cuadrilla de arándano).

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 nuevamente la 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 trasnacional).

“Si yo te iba a decir que había un 60 % de hombres” (Informante clave 2, Prod. Arándano pequeña).

“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” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad)

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 et al, 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 hace una década o más los y las productoras contrataron directamente a trabajadores y trabajadoras y que dejaron de hacerlo luego, e implementaron la tercerización.

“...ellos tienen sus cosechadores, 300 éramos, quedan 6 de cosecha y una chica de empaque, solo una chica...” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Como establecimos previamente, las tareas permanentes en la producción del arándano son las de manejo del cultivo, maquinaria, riego y aplicación de fertilizantes.

Se observa 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:

“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)

“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 él quedaba a cargo de la cosecha, este era el encargado de la cosecha...” (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

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

Para cuidar 5 hectáreas de promedio se necesita 1 persona, o sea que si vos tenes 10 hectáreas necesitas entre 2 a 3 personas en forma permanente trabajando para el cuidado, eso implica regarlas, fertilizarlas, hacer control de malezas, hacer podas todo lo que sea fijaciones en todas las tareas que digamos se hacen durante el año, esa es la relación, si vos tenes mil hectáreas dividido 5 tenes 200 empleados en forma directa, no sé si son en relación con la empresa y esos están todo el año trabajando. (...) 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 (informante clave 1, encargado de producción),

Nosotros tenemos cuatro personas permanentes para el cuidado. Lo tenés que dividir en dos etapas, una es la etapa de producción que dura desde la poscosecha y hasta la próxima cosecha. Realizan tareas de campo, el laboreo que requiere la planta, el cuidado y tratamiento, labor manual, desde hace varios años hay una plaga que ataca las plantas y esas ramitas que se secan y hay que cortarlas. Estas cuatro personas son todos varones, sinceramente en este trabajo de campo no he visto mujeres, en estos quince años una sola mujer hizo trabajo de campo era la hija del encargado y vivía en el campo manejaba el tractor. La mujer lo puede hacer perfectamente, pero los horarios son incómodos se empieza muy temprano y los horarios son de esfuerzo. Luego el periodo de cosecha ves muchas mujeres trabajando, el trabajo es más delicado, los horarios son distintos se empieza a trabajar más tarde, muchas mujeres casi por mitades. La cosecha nosotros la contratamos, tenemos contratistas que nos traen las cuadrillas. Pero para controles y manejo interno necesitamos unas 8 personas para trabajo de supervisión y control. (Informante clave 23, productor)

Entrevistadora: ¿Cuántos trabajadores tienen?

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. (Informante clave 24, productor).

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. (Informante clave N°3, Técnica del INTA). Así se observa en el caso de la empresa del agronegocio del arándano trasnacional 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, que le asignamos un capataz con una determinada cantidad de gente, y dicen hoy vamos a cosechar garlote, de tal hora a tal hora después pasamos al molto, en el campo trabajan ya hace mucho tiempo y nos ayudan con el tema de coordinar y todo eso y saben de la cosecha y bueno ahora terminan eso ya los paso a podar, la otra tarea que ellas hacen la poda con tijeritas, ramitas finitas digamos que lo pueden hacer (...) esas son todas contratadas a través de empresas de servicio, nosotros lo llamamos al contratista y hacemos contratos por poda, por supervisión, en ese caso se hace pago diario y en el caso de cuando es poda eso si lo hacemos a rendimiento con un determinado precio por planta, si hacen 100 plantas cosa que les rinda a ellos. (informante clave 1, encargado de producción)

Podemos observar entonces como aparece 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 observa 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 tesista, que estas situaciones no habían sido advertidas por los informantes claves entrevistados, sino que lo fue al 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).

1.b) División de las tareas en el empaque

.En el empaque, se buscan mujeres para la tarea de clasificación de la fruta y descarte, por la delicadeza para seleccionar.

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

.“en la tarea de control de calidad hay más mujeres que varones, la mujer tiene mayor delicadeza para tratar la fruta, clasificar” (Informante clave 7, trabajadora de control de calidad).

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

.“Así que hoy por hoy hay más hombres que mujeres ya le digo, por el tema de (cosecha), el empaque si lleva más mujeres que hombres, el empaque” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

.“Para mercado interno tenemos un pequeño empaque o lo mandamos a un empaque, ha ido creciendo en los últimos años, absorbe una parte considerable, si recorres Buenos Aires lo podés ver. Tenemos un empaque pequeño manual, todo a mano, el último año derivamos todo a un empaque, en los empaques trabajan muchas mujeres, la mayoría son mujeres”.

.Entrevistadora: ¿Qué tareas hacen?

.“El trabajo grueso, el mayor trabajo, es en la cinta seleccionando la fruta ahí ves mucho trabajo manual y muchas mujeres trabajando, sacar la fruta fea es el trabajo, que en la cinta corra la fruta en condiciones de empacarse. Luego de la cinta el envase es medio automático se cierran los clamshells y después vuelve a ser manual, de ponerlos en las cajas y ahí intervienen los hombres. Lo que tenés que hacer es esos clams, esos potecitos, en una caja te entran 12 la caja es de cartón para poder apilarlos con esas cajas se arman pallets de tantas cajas que son los pallets que se distribuyen tanto para el exterior como para el mercado interno”.

.Entrevistadora ¿Cómo se reparten las tareas entre varones y mujeres?

.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)”. (Informante clave 23, productor pequeño de arándanos).

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

.“Las tareas que se realizan son la recepción de la fruta del campo, se pesan, se anotan de que lote viene que cuadrilla, tener trazabilidad. Tenemos el empaque refrigerado tratamos de que la fruta baje la temperatura. Se vuelva se selecciona a mano, tenemos una maquinita, se tamaña se selecciona, se envasa con una tamañadora volumétrico que se pone en los potes. Luego se etiqueta con una maquina automática y luego se embala en las cajas y al final de la línea hay un varón que palletiza y fleja los pallets. Esa siempre se la dejo a los varones, el volcado, el palletizado y el flejado, lo mismo la carga en los camiones. Las mujeres arman cajas, seleccionan frutas, empacan” (Informante clave 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.

“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 0 3 varones como mucho, es más trabajo de mujer que de varón en el empaque” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

“Entré por mi pareja, él hace años que trabaja en el empaque y bueno me preguntó si quería empezar a trabajar y bueno, vine, empecé y me gustó, entré para limpiar, para trabajar en la parte de limpieza, pero como yo soy media inquieta y me gusta estar haciendo algo, no estar en un solo lugar reponía cajas, ponía clams, hacer varias tareas, igual aprendí a hacer varias tareas, para también dar una mano y ayudar, no solo limitarme a la parte de la limpieza que es para lo que había entrado” (Informante clave, 16, trabajadora de empaque).

.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” (Informante clave, 17 trabajadora del empaque).

“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” (Informante clave, 7, trabajadora de control de calidad).

.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” (Informante clave N° 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.*

.Entrevistadora *¿Hay jerarquías entre el flejador 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) (Informante clave N° 23, productor pequeño de arándanos).*

.“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” (Informante clave 24, productor mediano de arándanos)

.Entonces, podemos decir que en todos los empaques –tanto tradicional como moderno- se respeta el jornal según convenio, no hay distinción en el salario entre los trabajadores 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 considero que tienen un poco más de responsabilidad los flejadores y dos de los 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.

.La forma de contratación en el empaque es actualmente a través de intermediarios, dándose la misma evolución que se dio en la cosecha, donde al principio las empresas contrataban directamente a las y los trabajadores, adoptando luego la estrategia de flexibilización laboral de la intermediación, agravando las condiciones laborales y precarizando el vínculo con las y los trabajadores.

.“Yo me anoté y tuve suerte que me atendiese, porque yo entré con Patagonia primero en el 2012 y le seguía Extraberries, así que quedé con Extraberries” (Informante clave, 17 trabajadora del empaque)

.“Termino acá, terminamos acá y sigo con Argencitrus. Hacemos todo lo que es el empaque, viste. Todo empaque. (...) Para Argencitrus hace, si ahí hace 27 años que estoy” (Informante clave, 17 trabajadora del empaque)

.También encontramos diferencias en relación con el tiempo de contratación, donde los varones acceden a contratos permanentes, a diferencia de las mujeres.

“Acá hay dos (trabajadores varones) que son de planta permanente, pero ellos no son agrarios, pero si los del empaque por más que estamos afuera, no es agrario (...) generalmente son empleados viejos que han ido quedando, cuando no porque, acá hay una que es empleada de la empresa y que son 15 de los que vienen a prestar el servicio de empaque, son 15 personas y hay una sola que es de la empresa (...).los agrarios son los dos varones que son permanentes acá. Ella es la única de la empresa, pero es de la época del arándano (...) se tiene la obligación de contratarla todos los años, tenés la reserva de puesto” (Informante clave 9, trabajadora del empaque).

“La mayoría es por intermediarios, las empresas ya no contratan”, (Informante clave 9, trabajadora del empaque).

.Si bien no es objeto del presente trabajo analizar si las y los trabajadores del empaque al ser contratados a través de intermediarios están en violación de la LTA, no podemos dejar de mencionar que esta problemática no surgió de las entrevistas a los informantes claves, pudiéndose inferir que existe un desconocimiento de este impedimento legal, que las autoridades de fiscalización no estarían abordando.

En síntesis:

TAREAS temporales y permanentes	SEGREGACIÓN HORIZONTAL	SEGREGACIÓN VERTICAL	PERSPECTIVA DE GÉNERO EMANCIPADORA
Ingreso de mujeres a la cosecha y empaque (delicadeza)	x capacidad natural para ser delicadas e higiénicas	x puestos manuales intensivos x Fuerza de trabajo secundaria: clase social baja, trabajo precario, urbanas.	x aumento la autonomía económica
Ingresaron varones a la cosecha	x Tarea intercambiable: obstáculos		
Capatazas, Supervisoras de cosecha. Empaque		x es temporal y tiene un techo: el encargado de cosecha es ejercido por personal permanente de tareas de mantenimiento. x: jefaturas a cargo de varones	
bandejero, Flejado, Palletizado, Volcado	x Tarea de varones exclusivas por la fuerza		
mantenimiento de plantación, riego, manejo de maquinaria	Tareas a cargo de varones no intercambiable para mujeres	Tareas permanentes, las mujeres no acceden a puestos permanentes	

ANÁLISIS DE GÉNERO EN LAS TAREAS DE COSECHA Y EMPAQUE.

Relaciones de género son asimétricas y perjudiciales para las mujeres y se desarrollan en un ámbito masculinizado.

Los varones acceden a los puestos de trabajo asignados a mujeres como el de cosecheras, 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.



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.

SEGREGACIÓN VERTICAL Y HORIZONTAL

.2. a) Tareas de cuidado y organización social del cuidado

Para este apartado retomaremos la noción de cuidado, expuesto en el marco teórico en el capítulo uno, 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, 2018:134), conformando el diamante de acceso al cuidado. (Esping-Andersen (1990) (Batthyany, 2020).



Elaboración propia. Fuente: Esping-Andersen (1990) (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. (Rodríguez Enríquez, 2018). (Moreno, 2019). Se considera entonces un asunto privado a resolver, donde la poca existencia de espacios de cuidado de la primera infancia ocasiona que el cuidado de niños y niñas pequeñas recaiga en las mujeres. (Batthyany, 2020). 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 la región latinoamericana el cuidado principal recae en las familias, que posee una de las mayores desigualdades del mundo (Rodríguez Enríquez, 2018). Esto conlleva a que “la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superlativa y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas la participación en la vida económica) pueden ser severas”. (Rodríguez Enríquez 2018:137).

En el marco del análisis interseccional incorporamos, al análisis las desigualdades de clase, observamos que para las mujeres de menores recursos los obstáculos para participar de la vida económica son mucho más infranqueables (Micha et al, 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 cuenta con un trabajo formal, por ello son beneficiarias de programas sociales como la Asignación Universal por Hijo y tienen un nivel alcanzado de secundaria incompleto; en general no son migrantes y tienen residencia urbana –tal como lo veremos en el próximo capítulo–.

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 (Informante clave 17, trabajadora de empaque).

Aunque hemos observado tareas de cuidado a cargo de varones, parecieran ser menos frecuentes.

“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” (Informante clave, 8, trabajadora de cosecha y empaque)

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 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 LTA.

“Estoy embarazada esperando mi cuarto hijo” “mi hermana los cuida, le pago” (Informante clave 21, trabajadora de cosecha, capataza).

“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 la quinta, ponele 2 y media recién ahí retira el chico (...) Una vecina, una chica que tiene 18 años” (Informante clave, 12, trabajadora de cosecha, capataza).

“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” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha, capataza).

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.

Ahora bien, en el caso de la LCT, recién se reglamentó – a través del decreto 144/2022. la obligatoriedad para los empleadores, de establecer a su cargo (gratuitos para los y las trabajadoras), espacios de cuidado en el año 2022, dando un año para su cumplimiento¹⁵. Dicha norma expresa que en los establecimientos de trabajo donde presten tareas CIEN (100) personas o más, independientemente de las modalidades de contratación, se deberán ofrecer espacios de cuidado para niños y niñas de entre CUARENTA Y CINCO (45) días y TRES (3) años de edad, que estén a cargo de los trabajadores y las trabajadoras durante la respectiva jornada de trabajo.

Como se puede observar la normativa del régimen agrario es más amplia y más beneficiosa que la establecida por la LCT, en relación al rango de edad que cubre ya que en el régimen agrario lo hace con los niños que estén a cargo y lo extiende a los de edad escolar incluso en contra turno, en cambio en la LCT la cobertura de los espacios de cuidado es de 45 días a tres años, muy menor si consideramos que fuera de ese rango las familias -y dentro de ellas las mujeres- deberán hacerse cargo del cuidado de las y los niños.

15 Al momento de hacer las entrevistas este decreto aún no estaba vigente.

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.

“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” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

“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 (Informante clave 10, contratista/intermediario).

“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” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

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” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

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, 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 ha puesto en marcha el Programa Buena Cosecha¹⁶ 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.

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, 2019).

“300 éramos, quedan 6 de cosecha y una chica de empaque 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”. (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Ante la pregunta de a qué destinan el dinero ganado, hemos advertido que lo utilizan para bienes esenciales, como comida y vivienda, no para ocio.

“En el caso mío yo trabajo y estoy haciendo mi casita, todas las cosas para la casa (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha, capataza).

“por lo general lo gasto en comida, lo que arreglo de lo que se cobra no es mucho” (Informante clave 16, trabajadora del empaque).

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” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

16 <https://www.argentina.gob.ar/trabajo/buenacosecha>

“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 (Informante clave 16, trabajadora del empaque)

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

“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” (Informante clave 17, trabajadora de empaque).

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 (Informante clave 12, trabajadora del arándano, capataza) (Informante clave 12, trabajadora del arándano, capataza)

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.

.2. b) Efectos de la Asignación Universal por hijo

Decidimos abordar este tema en un apartado, puesto que fue mencionado por los contratistas/intermediarios como uno de los condicionantes que tienen las mujeres cuando acceden al trabajo de cosecha, expresando que por motivo de este beneficio las trabajadoras prefieren no registrarse, ya que lo perderían o cobrarían menos si lo hacen. También hemos decidido hacerlo en este apartado porque el 96% de las receptoras del beneficio son mujeres (Garganta, 2019).

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, p. 26), sin tomar en cuenta que la oferta es con salarios muy bajos y las condiciones de trabajo insalubres. (Traglia et al, 2018).

La AUH¹⁷ consiste en un beneficio monetario mensual fijo por cada niño menor a 18 años (o discapacitados sin restricción de edad) pertenecientes a hogares informales. Específicamente, la transferencia la recibe uno de sus padres o tutores (se establece prioridad en las madres), hasta un

¹⁷ Programa de transferencia monetaria condicionada, denominado Asignación Universal por hijo, implementado a fines del año 2009.

máximo equivalente a 5 hijos, siempre y cuando los mismos estén desocupados (sin seguro de desempleo), inactivos sin cobrar jubilación ni pensión, o bien sean trabajadores no registrados en el sistema de seguridad social, empleados del servicio doméstico o monotributistas sociales con ingreso menor al salario mínimo, vital y móvil. (Garganta, 2019:22) Se excluyeron de esta asignación dos grupos de trabajadores, a pesar de que no reciben ningún beneficio contributivo: los trabajadores domésticos cuyos ingresos exceden el salario mínimo y los trabajadores registrados en el esquema de monotributo, excepto aquellos que pertenecen al monotributo social. (Maurizio, 2014:123).

Ahora bien, recibir esta asistencia por parte del estado ha tenido varias consecuencias. Una de ellas es que, por un lado, si bien refuerza el rol de responsables exclusivas de las tareas de cuidado de las mujeres de los sectores populares, por el otro les da cierta independencia económica, aumentando sus opciones, y ello puede ocasionar su salida del mercado laboral o la reducción del número de horas trabajadas. Ello dependerá del monto de la asignación, de las características del empleo disponible y de si su ingreso es el único o es secundario en el hogar. Entonces esta fuente de ingresos les permitiría a las mujeres evitar ciertos trabajos mal remunerados y favorecer la entrada al mercado de trabajo, tal vez a través del autoempleo, sin embargo, esta consecuencia también puede ser vista como un desincentivo a la participación laboral. (Micha et al, 2019).

En cuanto a las consecuencias sobre la formalidad laboral, la literatura muestra que la AUH ha ocasionado un gran desincentivo, que se puede observar en la tasa de empleos registrados, que a partir de 2010 aumenta para los trabajadores sin hijos y se mantiene constante para los trabajadores con hijos (elegibles para la AUH), ocasionando que la tasa de informalidad aumente para aquellos trabajadores elegibles de la AUH; sin embargo no se encontró que los trabajadores registrados decidan ser informales por motivo de la AUH (Garganta, 2019).

En el caso de la cosecha y el empaque del arándano, en primer lugar, cabe destacar que de las entrevistas a distintos informantes claves -funcionarios gubernamentales- surge que la formalización en el empleo estacional agrícola no ocasiona la pérdida de la Asignación Universal por Hijo.

“Hay una gran cuestión hoy saldada, que no pierden la Asignación Universal por Hijo. (Informante clave N°3, Técnica del Inta).

Le cortaban la AUH, hoy no es así, Con Stanley y Macri se deja de cortar la AUH, la pasaban a asignación familiar y automáticamente a la AUH, En la gestión Fernández¹⁸ *no pierden la AUH, Cuando consiguen empleo (trabajo eventual) la empresa lo deja en reserva y no pierden la AUH – o asignación familiar (Informante clave 4, funcionaria de gobierno).*

En segundo lugar, pudimos averiguar que ello conlleva un trámite burocrático que consiste en que para que el trabajador no pierda la AUH el empleador le debe dar el alta entre el 2 y el 10 del mes, pues si se lo da más tarde se les da de baja de la AUH y comienzan a cobrar el salario familiar (que es la correspondencia de la AUH en el trabajo de relación de dependencia formalizado).

18 Se refiere al Decreto de Necesidad y Urgencia N° 514/2021 que estableció que aquellas personas que sean contratadas bajo las modalidades de trabajo temporario o trabajo permanente discontinuo, conforme lo dispuesto en los artículos 17 y 18 de la Ley N° 26.727 y su modificatoria, y las que sean contratadas para desarrollar actividades agropecuarias bajo la modalidad establecida en el artículo 96 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, tendrán derecho a continuar con la percepción de la Asignación Universal por Embarazo, y por hijo, así como los planes asistenciales nacional y provinciales.

¡Antes de la pandemia se podía perder la asignación, hoy no! El empleador da el alta y no pierde el derecho, tiene que darle el alta entre el 2 y el 10 de cada mes, si lo inscriben el 11 se les corta la ayuda y cobran el salario familiar. (Informante clave 5, funcionario de gobierno).

Sin embargo, otro informante clave nos hizo saber que la ANSES no tendría un código para este tipo de trabajadores.

“Yo tengo un amigo en Anses, loco, porque le digo a la gente que se blanquee porque el presidente dijo y después le quitan el salario, ves vení a la computadora, ves cuando vos das el alta aparece un nomenclador de actividades que vos podés hacer, una actividad y te aparece una subcategoría, en ninguna subcategoría figura trabajador social, entonces ese nomenclador es automático, entonces eso va a la central, ahí te descuentan todo, los matan...” (Informante clave 18, contratista/intermediario)

Y de las entrevistas surgió que a los trabajadores de cosecha no se les respetó la continuidad de los planes sociales y eso les causó una pérdida irreparable, 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 dijo ¹⁹ 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).

“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,

19 Se refiere al Presidente Alberto Fernández, cuando anuncio que se podía trabajar sin que se pierdan los planes sociales en el año 2021 (<https://www.infobae.com/economia/2021/08/12/alberto-fernandez-confirmando-que-quienes-cobran-planes-sociales-podran-trabajar-en-la-cosecha-sin-perder-los-beneficios/>)

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 -del que hablamos más arriba- 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 Dios no todo cobraron el IFE ese de \$22500 porque no tenías que tener nada para cobrar, muy bien. (Informante clave 10, contratista/intermediario)

Una cuestión importante que también se comentó es, si se puede inscribir a los trabajadores para que no pierdan el plan, por qué no se realiza. En este sentido, uno de los informantes claves sugirió que tal vez haya complicidad de los empleadores o desconocimiento de los trabajadores de esa posibilidad.

Inscripción de trabajadores de temporada, Problemas con los empleadores, complicidad de los trabajadores o desconocimiento del trabajador, creen que se suspende la AUH, (Informante clave 5, funcionario gubernamental).

Otro motivo 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. (...)

Que se pague semanal, que sea ya otra la forma de trabajar, si no genera mucho, muchas pérdidas, por ahí hay gente que se blanquea pensando que va a tener una buena temporada termina trabajando y termina en pérdida (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

Coincidimos con Traglia (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).

En síntesis:**TAREAS DE CUIDADO Y ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL CUIDADO.**

DST Recae sobre las familias y dentro de ellas son las mujeres las exclusivas encargadas de organizar y realizar esas tareas;

Ingreso al mercado laboral: En su defecto el mercado, costo que asumen las mujeres.

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.

Empleadores. Obligados por la LTA y LCT de proveer espacios de cuidado, hoy no existe no otorgan bono.

Estado: no han mencionado recurrir a guarderías o espacios públicos de cuidado.

AUH: pérdida del beneficio al registrarse, mejora el piso de negociación salarial, podría causar mayor ausencia de mujeres.

ENTONCES...

Perspectiva de género emancipadora y emancipación precaria.



Fue positivo el ingreso de las mujeres al mercado laboral, considerando 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 los estereotipos patriarcales.



Sin perjuicio de ello, esa inserción en el mercado de trabajo se relaciona con estereotipos patriarcales.



Esta situación se agrava por ser las encargadas exclusivamente de las tareas de cuidado, y en mayor desventaja cuando están a cargo de niños y niñas pequeños y en edad escolar.

CAPÍTULO IV

La precarización del trabajo de
la cosecha y el empaque,
y su marco normativo.
El rol de los sindicatos:
ausencias ensordecedoras.



Capítulo IV

.La precarización de la cosecha y el empaque, y su marco normativo. El rol de los sindicatos: ausencias ensordecedoras.

.Introducción

En este capítulo abordaremos la problemática de la precarización y flexibilización del trabajo en la producción de exportación del arándano, una de las consecuencias de la reestructuración productiva causada por el sistema neoliberal global y extractivista, conjugándolo con el análisis de la legislación vigente para la contratación de las y los trabajadores que desde ya adelantamos que profundiza la precarización laboral a través de las formas de contratación permitidas.

Presentaremos algunas tendencias encontradas en esta materia, atribuibles al caso argentino y a la región latinoamericana para luego comparar con la actividad del arándano.

Para dicho fin, recordamos en este punto, que la reestructuración agraria incorpora como estrategia la flexibilización laboral; en la cual se realizan acciones para disminuir las formas de contratación permanente, a fin de reducir costos y conflictos a los empresarios del agronegocio; teniendo como consecuencia para las y los trabajadores agrarios un incremento del desempleo estacional, y la disminución de posibilidad de negociación salarial; es decir el aumento de la precariedad laboral.

Estas estrategias de flexibilización laboral incluyen también el recorte del número de trabajadoras y trabajadores, aumentando el trabajo temporal y disminuyendo los empleos permanentes, y el pago a destajo (Neiman, 2010) (Kay, 2016).

Sumado a ello la informalidad ocasiona que los y las trabajadoras vean disminuidas las posibilidades de remuneraciones indirectas y se encuentren marginadas de la seguridad social derivada del empleo. (Moreno, 2019).

También daremos cuenta de las formas de remuneración, organización de la jornada de trabajo y condiciones laborales de las y los trabajadores de cosecha y del empaque de la actividad del arándano; e incorporaremos la problemática del trabajo migrante; todo ello analizado a través de un análisis interseccional con enfoque de género.

Por último, nos adentraremos en cómo es la participación sindical en la actividad de producción del arándano específicamente en el trabajo de temporada de cosecha y empaque, a fin de establecer como UATRE, la organización que los representa ante los empleadores y el Estado, se relaciona con las y los trabajadores permanentes y transitorios, cuáles son sus intereses y formas de representación, así como su impacto en las condiciones laborales y salariales de las y los trabajadores. Para el análisis del material cualitativo, contaremos con el apoyo de los trabajos de Neiman, Quaranta, Craviotti, Rau, Steimbregger y Jordán, entre otros/as.

Luego observaremos cómo el sistema de género atraviesa y surge en este ámbito de participación sindical o de nula participación sindical, trayendo para el análisis los aportes de Mingo y Trpin.

1.- Condiciones sociodemográficas y de trabajo

Antes de entrar en la temática, consideramos importante presentar un panorama general sobre las condiciones sociodemográficas de los trabajadores agrarios, contando con los datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014²⁰.

De la misma se desprende que el promedio de edad es de 37,6 años (mediana: 36 y moda: 28), aunque encontramos un 1,8% en edad jubilatoria (65 años y más) y 2,8% corresponde a niños y adolescentes.

Edad de las y los trabajadores/as	Edad promedio	Edad jubilatoria	Edad de niños y niñas
	37,6 años	1,8%	2,8%

La edad promedio de las y los trabajadores es de 37,6 años

Elaboración propia (Fuente: Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014)

En cuanto al nivel educativo máximo alcanzado, es la primaria incompleta con el 37,5%, al que le sigue la primaria completa con el mismo porcentaje.

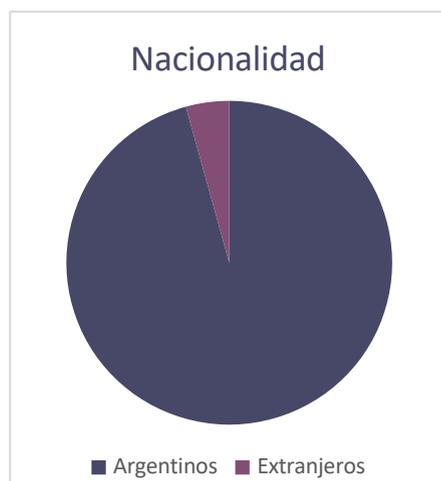
²⁰ La población estudiada en la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios está conformada por los asalariados agrarios de 10 provincias de Argentina en los años 2013 y 2014, y es abordada a partir de una muestra representativa poblacional. En el estudio se entrevistaron 4.866 asalariados agrarios. La encuesta se aplicó en viviendas en las que -por lo menos- un integrante del hogar se hubiera desempeñado como asalariado agrario durante al menos un mes en los 12 meses previos a la fecha de la entrevista. Se entendió por asalariado agrario a la persona que trabaja bajo las órdenes de un patrón (persona física o empresa), dedicada a una actividad agropecuaria a cambio de una retribución monetaria o no monetaria.

Mayor Nivel educativo alcanzado: primaria incompleta

Nivel educativo alcanzado	Edad promedio
Primaria incompleta	37,5%
Primaria completa	37,7%
Secundario incompleto	19,9%
Secundario completo y más	8,6%
Total	100%

Elaboración propia (Fuente: Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014)

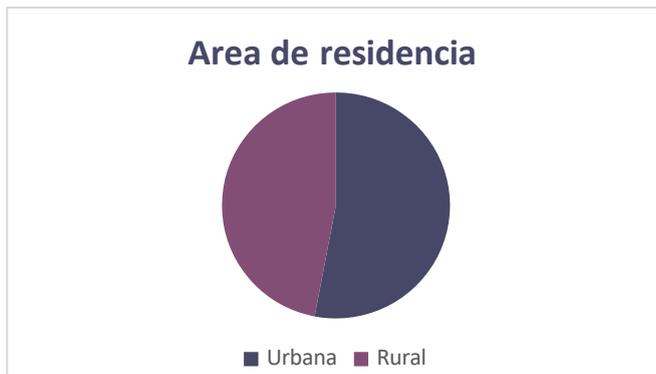
En un trabajo anterior, Cattaneo, Craviotti y Palacios, detectaron que los y las trabajadoras del arándano alcanzan el nivel de enseñanza primaria completa y que ese número decae con estudios secundarios completos; coincidiendo con los datos obtenidos posteriormente por la encuesta antes mencionada. (Cattaneo; Craviotti y Palacios, 2010:5). Con relación a la nacionalidad surge que el 95,7% eran argentinos; y que el 66% vivía en pareja o matrimonio.

La mayoría de las y los trabajadores agrarios son argentinos.

Elaboración propia (Fuente: Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014).

En cuanto al área de residencia el 47% es rural y el 53% es urbana.

La mayoría de trabajadores agrarios hoy tienen residencia urbana.



Elaboración propia (Fuente: Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014)

Expresa la bibliografía que los tipos de residencia de los asalariados agrícolas combinan la persistencia de patrones tradicionales de residencia rural dispersa y su creciente urbanización. El último comportamiento analizado resulta heterogéneo según el tamaño de las ciudades, aunque se destaca la relevancia de las ciudades de tamaño medio. (Quaranta, 2010:22). En el mismo sentido, en el trabajo de Cattaneo et al mencionado más arriba, encontramos que los y las trabajadoras del arándano en su mayoría son argentinos, nacidos en la aglomeración de Concordia, situación que se repite cuando se analiza la residencia, en su mayoría urbana o rururbana, con poca movilidad (Cattaneo; Craviotti y Palacios, 2010).

En cuanto a la condición de género, de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios realizada en el año 2013 y 2014²¹, surge que sólo el 13,3 % del universo de trabajadores agrarios son mujeres, en comparación con el 86,7% de varones. Esto da cuenta de que el ámbito agrario es sumamente masculinizado, siendo ese uno de los obstáculos para la inserción plena de las mujeres a los distintos trabajos, más a los mejor jerarquizados.

21 La población estudiada en la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios está conformada por los asalariados agrarios de 10 provincias de Argentina en los años 2013 y 2014, y es abordada a partir de una muestra representativa poblacional. En el presente estudio se entrevistaron 4.866 asalariados agrarios. La encuesta se aplicó en viviendas en las que -por lo menos- un integrante del hogar se hubiera desempeñado como asalariado agrario durante al menos un mes en los 12 meses previos a la fecha de la entrevista. Se entendió por asalariado agrario a la persona que trabaja bajo las órdenes de un patrón (persona física o empresa), dedicada a una actividad agropecuaria a cambio de una retribución monetaria o no monetaria.

La mayor cantidad de trabajador/as agrarias son varones.

Elaboración propia (Fuente: Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios de 2013 y 2014)

Como mencionamos en el primer capítulo, las tareas agrarias y particularmente en la fruticultura están dominadas por varones (Trpin, 2017), con variaciones regionales y provinciales, donde se puede observar una mayor participación de mano de obra femenina. (Quaranta, 2010).

A nivel nacional algo más de 9 de cada 10 asalariados agropecuarios son trabajadores varones, incrementándose esa participación en la región Noroeste y disminuyendo en Cuyo, siendo la intensidad de ambos comportamientos de carácter moderado. (Quaranta, 2010:21).

Destaca Quaranta que, si bien surge de estos datos²² la poca presencia de mujeres como trabajadoras agricultoras permanentes, hay un subregistro del trabajo temporario, que es la categoría en la cual las mujeres tienen más participación. (Quaranta, 2010).

En el mismo sentido Linardelli afirma que en Argentina si bien los censos agropecuarios relevan parcialmente la información sobre las características del trabajo agrario de las mujeres porque es dificultoso recoger datos sobre el trabajo estacional (donde las mujeres tienen mayor incidencia, particularmente en cultivos no tradicionales); de los Censos Nacionales de Población y Vivienda surge que entre 2001 y 2010 aumentó la participación femenina en trabajos agropecuarios en un 158%, cuando solo aumentó un 10% de varones para la misma franja en el mismo plazo. La Cepal ha publicado datos que muestran esta tendencia de los cuales se desprende que en 30 años (de 1990 a 2010) la tasa de actividad promedio de las mujeres en el trabajo agrícola asalariado pasó del 32,4% al 48,7%. (Linardelli, 2020).

Se da la misma situación en la fase industrial de las Cadenas Globales de Valor como la lechería y la fruticultura, donde las mujeres más pobres acceden a los empleos de menor calificación como el procesamiento y el empaque, con peor remuneración y más precarios, mientras que los hombres acceden a puestos permanentes, de mayor paga y calificación; ocasionando que el trabajo de las mujeres valga menos, y continúen siendo pobres y cuando hay una baja en la producción sean las primeras en enfrentar el desempleo. (Migliaro, 2022).

En el arándano este fenómeno se dio en sus inicios donde se requirió de la contratación de mujeres por sus condiciones de “delicadeza” para la recolección del pequeño fruto del arándano, siendo su

22 Censo Nacional de Población, Hogares y vivienda del año 2001.

contratación predominante en la cosecha y casi excluyente en el empaque y también por su condición de fuerza de trabajo secundaria, disponible para los escasos meses que dura la actividad. Sin embargo, en 2010, se observó un aumento de la contratación de hombres paulatinamente, por el crecimiento de la demanda de mano de obra y la atribución de una mejor resistencia a las condiciones climáticas en que se efectúa la cosecha, como un cultivo recolectado entre octubre y diciembre y que exige una alta exposición al sol. (Cattaneo, Craviotti y Palacios, 2010:4).

En el trabajo de Cattaneo, Craviotti y Palacios, se establece que de la cantidad de trabajadores del arándano entrevistados las dos terceras partes son mujeres, y que durante el año la mayoría encontraba dificultades para ingresar al mercado laboral, desempeñándose como amas de casa, en el comercio o como empleadas domésticas. (Cattaneo, Craviotti y Palacios, 2010).

En las actividades agrícolas estacionales, en general no hay horarios preestablecidos en cuanto a la jornada laboral, sino que los intermediarios la establecen teniendo en cuenta lo que las empresas solicitan. Generalmente se extiende entre las 6 y 8 horas, a lo que se le deben agregar los tiempos de traslado de ida y vuelta al predio. (Moreno, 2017). (Moreno, 2019).

.2.- Marco jurídico vigente laboral en la actividad del arándano

.2. a) Problemática del marco jurídico vigente.

En primer lugar, el análisis del marco jurídico de referencia indica que el mismo es sumamente complejo y enmarañado para su aplicación, haciendo que los actores involucrados se vean obligados a contratar y ser contratados con figuras jurídicas que no se adaptan a su actividad, desfavoreciendo esta situación a las y los trabajadores de cosecha y empaque especialmente.

El marco normativo incluye a la ley 25191 de Libreta del Trabajador Agrario y creación del RENATRE, las leyes 26.727 de Trabajo Agrario y 20.744 de Contrato de Trabajo y las resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario.

En segundo lugar, y adentrándonos en la normativa, señalamos que la ley 25.191 se aplica por igual a las y los trabajadores agrarios, independientemente del marco normativo por el cual están contratados y de la tarea agraria que realicen.

Esta normativa, que define al trabajador agrario²³, establece la obligatoriedad de la Libreta del Trabajador Agrario, y crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores –ente autárquico de derecho público no estatal-, que se encarga de expedir la libreta antes mencionada, de administrar el sistema integrado de prestaciones por desempleo y de fiscalizar el cumplimiento de la ley vigente.

También, con independencia de la figura jurídica y marco normativo por el cual estén contratados

23 ARTICULO 4º — A los efectos de esta ley, será considerado trabajador rural todo aquel trabajador que desempeñe tareas agrarias relacionadas principal o accesoriamente con la actividad rural en cualquiera de sus especializaciones, tales como la agrícola, frutihortícola, pecuaria, forestal, avícola o apícola de acuerdo con lo establecido por el Régimen Nacional de Trabajo Agrario, aprobado por la ley 22.248, incluyéndose los trabajadores comprendidos en la ley 23.808. Será considerado empleador toda persona física o jurídica, que directa o indirectamente utilice su capacidad de trabajo, ello sin perjuicio de las obligaciones recíprocas entre empleadores directos e indirectos que se generen como consecuencia del vínculo que entre sí establezcan.

así como de la tarea agraria que realicen, su actividad es regida por las Resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario en relación a los salarios mínimos vitales y móviles de la actividad del arándano, la resolución 10/2011 que aprueba el acuerdo sobre Condiciones de Trabajo y Salarios para la Actividad de Arándanos, con ámbito de aplicación nacional, excepto la provincia de Tucumán, así como la resolución 76/2011 que establece las condiciones generales de vida y alojamiento de los trabajadores temporarios que se desempeñan en la actividad de cultivo y cosecha de arándano en alojamientos fijos y móviles, en el ámbito de todo el país.

En tercer lugar, destacamos que la ley de Trabajo Agrario 26.727 –en adelante LTA-, que regula el contrato de trabajo agrario, se aplica a los trabajadores agrarios²⁴. En el caso particular de la actividad del arándano esta ley se aplica a las y los trabajadoras que realizan tareas durante el año como el manejo y cuidado de la producción y riego entre otras. En cuanto a los trabajadores de cosecha y empaque de frutas, esta ley excluye su aplicación –en su artículo 3 inc. F- al trabajador ocupado en tareas de cosecha y/o empaque de frutas, el que se rige por la ley 20.744 Contrato de Trabajo –en adelante LCT-.

Esta situación es sumamente desventajosa para los trabajadores de cosecha y empaque porque no acceden a los derechos establecidos en la ley 26.727 que son más beneficiosos que los establecidos en la LCT; tales como: licencia por paternidad de 30 días corridos para que sea utilizada por el padre desde los 45 días anteriores a la fecha presunta de parto y hasta los 12 meses del bebé, frente a los dos días que otorga la LCT; jubilación para mujeres y varones con 25 años de servicios a los 57 años de edad; antigüedad que se bonifica entre el 1% y 1,5% por cada año de servicio según los años trabajados.²⁵

Esta exclusión establece una excepción para los trabajadores de empaque de frutos propios —que se produzcan en el establecimiento que los contrata— donde expresa que el marco legal aplicable es la LTA y no la LCT. Adelantamos que esto implica que cuando se contrata para empacar frutos propios la LTA establece la prohibición de la actuación de intermediarios, lo que en la práctica da lugar a problemática que vamos a tratar más adelante en ese capítulo.

En conclusión, para los trabajadores y trabajadoras que realicen tareas en la actividad del arándano de manera permanente –tareas anuales- el marco legal de contratación es la LTA; para las y los trabajadores de cosecha es la LCT y para las y los trabajadores de empaque también es la LCT, excepto cuando se trate de empaque de “frutos propios”, donde se deberá aplicar la LTA, sin la intervención de intermediarios.

En cuarto y último lugar otro marco jurídico que juega en las contrataciones de personal de cosecha y empaque son los intermediarios. La actividad de empresas de servicios eventuales está regulada en las leyes 20.744 de Contrato del Trabajo y 24.013 de Regularización de empleo no registrado, y particularmente por el decreto reglamentario 1694/2006. Estas regulaciones son generales y no se aplican específicamente al ámbito agrario, pero tampoco lo excluyen.

Estas empresas de servicios eventuales están obligadas a contratar a las personas – independientemente de la actividad- por plazo indeterminado –art. 90 y 91 LCT-, para evitar abusos

24 Definidos de acuerdo a la ley 25.191.

25 Ante esta situación injusta e inexplicable, se ha presentado un proyecto de ley modificatorio, que compiló proyectos anteriores, y propuso la eliminación del inciso F del art. 3 de la ley 26.727. Una de las cuestiones a destacar que se menciona en el proyecto de ley, es la problemática del periodo de prueba de 90 días establecido por la LCT, que resulta claramente inaplicable para las y los trabajadores de cosecha, ya que se encuentran desarrollando toda la relación laboral dentro de ese plazo sin poder acceder a indemnización alguna por despido.

o fraude, bajo la modalidad de trabajo eventual que es considerada un contrato de trabajo permanente discontinuo.

En ese mismo sentido, el decreto expresa que se aplicara el concepto de trabajo decente establecido en la ley 25.877, y que las empresas de servicios eventuales deberán respetar la normativa sobre el mismo.

En la normativa vigente se define a la empresa de servicios eventuales como aquella entidad que, constituida como persona jurídica, tenga por objeto exclusivo poner a disposición de terceras personas —en adelante empresas usuarias— a personal industrial, administrativo, técnico, comercial o profesional, para cumplir, en forma temporaria, servicios extraordinarios determinados de antemano o exigencias extraordinarias y transitorias de la empresa, explotación o establecimiento, toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato (art. 2 Dec. 1694/2006).

Les serán de aplicación toda disposición legal, estatutaria, convencional, laboral y de la seguridad social vigente. Los aportes y contribuciones a la seguridad social respecto de los trabajadores permanentes discontinuos se efectuarán de acuerdo con la legislación aplicable en la empresa usuaria.

En el artículo 6 de dicho decreto se establece que la empresa de servicios eventuales solo podrá asignar trabajadores a las empresas usuarias cuando los requerimientos de las segundas tengan por causa exclusiva algunas de las siguientes circunstancias: a) Ante la ausencia de un trabajador permanente, durante ese período; b) En caso de licencias o suspensiones legales o convencionales, durante el período en que se extiendan, excepto cuando la suspensión sea producto de una huelga o por fuerza mayor, falta o disminución de trabajo; c) Cuando se tratase de un incremento en la actividad de la empresa usuaria que requiera, en forma ocasional y extraordinaria, un mayor número de trabajadores; d) Cuando deba organizar o participar en congresos, conferencias, ferias, exposiciones o programaciones; e) Cuando se requiera la ejecución inaplazable de un trabajo para prevenir accidentes, por medidas de seguridad urgentes o para reparar equipos del establecimiento, instalaciones o edificios que hagan peligrar a los trabajadores o a terceros, siempre que las tareas no puedan ser realizadas por personal regular de la empresa usuaria; f) En general, cuando por necesidades extraordinarias o transitorias deban cumplirse tareas ajenas al giro normal y habitual de la empresa usuaria.

Nos preguntamos entonces si las empresas de servicios pueden actuar como prestadoras en la actividad agraria y específicamente con la cosecha y el empaque de arándanos.

Ya establecimos que la ley 26.727 prohíbe expresamente a las empresas de servicios para la provisión de trabajadores temporarios en su artículo 15, cuando dispone que: “Se prohíbe la actuación de empresas de servicios temporarios, agencias de colocación o cualquier otra empresa que provea trabajadores para la realización de las tareas y actividades incluidas en la presente ley y de aquellas que de cualquier otro modo brinden servicios propios de las agencias de colocación”.

Para ello la LTA creó el Servicio Público de Trabajadores agrarios temporales, en el artículo 65, dentro del ámbito de la Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo de la Nación, servicio obligatorio de uso para los empleadores agrarios, con la finalidad de desalentar la intermediación, práctica difundida desde la reestructuración de la producción agraria neoliberal. Pero también, recordemos, estableció la exclusión de la aplicación de la LTA a los trabajadores de cosecha y empaque -excepto para los trabajadores de empaque de frutos propios, que deben ser contratados

directamente por la empresa sin intermediarios- causando este laberinto jurídico mayor precariedad para las y los trabajadores de cosecha y empaque.

¿Entonces, los y las trabajadoras de cosecha pueden ser contratados por una empresa de servicios eventuales para prestar servicios de cosecha en una empresa usuaria?

De la lectura de los considerandos no surge claramente que la actividad de cosecha y/o de empaque ingresaría en alguno de ellos y si consideramos el inciso f) la cosecha en una unidad productiva (empresa de agronegocio del arándano en nuestro caso) se consideraría dentro del giro normal y habitual de la empresa usuaria, ocasionando ello la exclusión de la actividad para ser contratada a través de una empresa de servicios eventual.

Recordemos que el trabajo por temporada está excluido de las empresas de servicios eventuales porque se originan por actividades del giro normal de la empresa.

Al parecer, estas empresas prestadoras de servicios eventuales para la cosecha y el empaque no serían habilitadas para otorgar este servicio porque la cosecha no es trabajo eventual; carecen de legislación para operar. (Craviotti y Palacios, 2007). A pesar de las cuestiones poco claras, estas empresas son muy utilizadas en la actividad del arándano.

.2. b) Formas de contratación de trabajadores de la cosecha y el empaque en la actividad del arándano.

En un principio en la producción del arándano, los productores y productoras contrataban directamente a las y los trabajadores de cosecha y de empaque, sin intermediarios, utilizando la LCT y luego la LTA.

Nosotros cuando nosotros empezamos no había empresarios, (...) No había empresas de servicios entonces teníamos que nombrar el personal, tenían que ser al principio mujeres, (...) es, este, pero eran yo los primeros los 2 primeros años eran solo mujeres (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos)

Entonces, para las actividades de cosecha y empaque, los empresarios contrataban a los trabajadores directamente a través de la LCT -igual que en el caso de los cítricos- pero se encontraron con que no había convenio que regulara la actividad y la ley se tornaba insuficiente, para este tipo de tareas.

Nosotros lo asimilamos en el primer momento porque no había, al reglamento de trabajadores de cítricos. (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

Luego, entre APAMA y UATRE, hicieron un convenio que contemplaba un periodo de prueba, y por esa cuestión fue declarado inconstitucional por la justicia local.

“Porque otra cosa que ayudó a que decaiga son los problemas laborales, o sea porque después de mucho lio, como se hizo un convenio para arandaneros, en eso se tomaba un periodo de prueba, porque el cosechero que no venía, no te cosecha, bueno había un periodo de prueba para el cosechero, bueno y había un par de cosas más, y como hubo juicios después lo declararon inconstitucionales. Bueno nosotros queríamos tener un convenio colectivo de trabajo, pero parece que es inconstitucional el que teníamos, pero nadie lo nombra ya. Y porque eso llevo a montones de

juicios y gente perdió mucho dinero. (...) hay cuestiones que son más discutidas y cuando van al tribunal les dicen no, no hay periodo de prueba lo contratas le pagas, no hay periodo de prueba, los contratas les pagas” (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

Entonces comenzaron a utilizar la LTA - ley de trabajo agrario 26.727- y contrataban con la figura de permanente discontinuo a trabajadores y trabajadoras de cosecha por ser la ley existente más benigna para ellos (los y las trabajadoras).

“A veces lo que te conviene cuando uno contrata es la ley más benigna, por ahí que no encaje correctamente, pero por ahí vamos por esa. En términos laborales es muy complicado y al trabajador conviene decirle te estoy dando la ley más benigna, estamos con la mejor contratación que podemos tener” (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

Los y las trabajadoras que están bajo la ley de Trabajo Agrario para la cosecha adquieren más derechos y mejores formas de remuneración que bajo la Ley de Contrato de Trabajo, ya que se les paga el jornal y además un porcentaje denominado productividad.

Si, capaz que no entraron desde el principio, pero son de la época que no había contratista, me quedan 7, yo a ellos no les puedo pagar, por tanto, les pago el jornal y superado cierta cantidad de cuenco le pago tanto por cuenco, eso se llama productividad eso va en el recibo también. (...) Están en la ley de trabajo agrario, esa es la ley, los contratas por la ley de trabajo agrario como personal discontinuo y tienen un montón de derechos, por ejemplo, se les paga la antigüedad. (...) se fueron jubilando, se fueron, se cansaron, se fueron a otro lado donde hay más producción (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

Luego, ante la dificultad de conseguir el volumen de gente necesario para un período corto de tiempo y el hecho de que estas empresas de servicios ya operaban en la zona, se incorporó la estrategia de utilizar el servicio de intermediación para la contratación de las y los trabajadores de cosecha y de empaque, que resultaría más conveniente para los empleadores.

(...) trabajamos con contratista, la mayoría trabajamos con contratistas (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

La contratación de la gente, nosotros, como es mucha cantidad de gente que se renueva en corta cantidad de tiempo no tenemos capacidad para eso, Hay varias empresas, ellas se dedican a conseguir la gente, tenes un capataz un jefe de cuadrilla, son los que van juntando a la gente, parientes. Muchas empresas trabajan con la parte del cítrico desde marzo hasta agosto, esa es la cosecha de cítricos, nosotros en agosto pasamos a la cosecha de arándanos y está hasta fin de octubre, diciembre, mucha de la gente se pasa de los cítricos a los arándanos y las empresas que brindan servicio son las mismas, yo no conozco ninguna empresa que contrate gente directa, todo se hace a través de empresa de servicios, se hace un contrato donde se establecen todas las condiciones, el tema es que la gente tenía que estar dada de alta. (Informante clave 1, Encargado de producción).

Esta situación no solo se dio en el agronegocio de la fruta del arándano sino en el agronegocio exportador de la fruta en general en toda Latinoamérica, con el fin de obtener una inserción competitiva en los mercados de contraestación, el agronegocio precarizó la mano de obra e incorporó el uso de tecnología sofisticada. (Trpin et al, 2012). La utilización de contratistas bajo la modalidad de empresas de servicios eventuales consiste en la tercerización de actividades de

carácter estacional como la cosecha y el empaque de fruta, con el objeto de simplificar la organización del trabajo y afrontar las variaciones anuales de la demanda de mano de obra sin necesidad de modificar la dotación del personal permanente (Craviotti y Palacios, 2007: 5).

Aunque la legislación hace solidariamente responsables a los dueños de las explotaciones que recurren a la intermediación (art. 30 LCT y art. 12 LTA); los efectos que produce son la reducción de la expresión abierta de los conflictos y la disminución del poder de negociación de los trabajadores. (Craviotti, 2007) (Trpin, 2012) (Quaranta, 2011).

De acuerdo con la bibliografía se ha advertido en Argentina, la presencia de varias formas de intermediación. En las décadas de los 90 proliferaron las “cooperativas de trabajo”, donde él y la trabajadora se asociaban a la cooperativa y accedían al trabajo de cosecha o de empaque, y facturaban a la empresa a través del monotributo, la forma más precaria de contratación estando a cargo del trabajador (sin aportes del empleador) la obra social y la jubilación, y sin aseguradora de riesgos de trabajo para los casos de accidente o enfermedad laboral. (Trpin, 2012).

En 1994 se prohibió la conformación de cooperativas de trabajo nuevas a través del decreto 2015/94. Después, el artículo 40 de la Ley 25.250 de 2004 estableció: “Las cooperativas de trabajo no podrán actuar como empresas de provisión de servicios eventuales, ni de temporada, ni de cualquier otro modo brindar servicios propios de agencias de colocación” (Quaranta, 2011: 207).

Sin embargo, en la práctica continuaron funcionando; recién en el año 2008 el accionar de éstas fue limitada por el Ministerio de trabajo y por el INAES, más que nada en las tareas de cosecha; observándose cierta existencia en el empaque. (Trpin, 2012).

En el caso del arándano, esto se observa en las entrevistas con los informantes clave del empaque porque se refieren a los que trabajan a través de contratistas o intermediarios como “los de las cooperativas”.

Luego, los intermediarios tomaron otra forma, pasando del típico “enganchador” de trabajadores a adquirir la forma de empresas prestadoras de servicios. (Craviotti y Palacios, 2007:7).

Pese a las dudas sobre qué marco normativo se aplica, en la actividad del arándano y frutícola en general la intermediación es muy utilizada para contratar trabajadores de cosecha y empaque.

“Contratistas que tienen gente, que tienen capataces, que manejan gente llámales cooperativas si querés, este, vos los contratás a ellos que te hagan la cosecha y por supuesto que te traigan la gente y ahí arreglas con ellos, según la cantidad de fruta madura, si falta gente, se encarga del colectivo de la gente de anotarla, de declararla. (...) En el fondo son empresarios. (...) Porque tienen que tener su contador, todo, porque tienen que facturar” (Informante clave 2, pequeña productora de arándano)

Los productores y las productoras de arándanos recurren a contratistas de mano de obra para conseguir la cantidad suficiente de trabajadores, en un periodo corto. Además, esta práctica facilitaría a los empresarios la gestión de las explotaciones. (Craviotti et al., 2008) Recordemos aquí que el periodo de cosecha, como hemos dicho antes, comienza aproximadamente a mediados de agosto con algunas variedades y sigue hasta todo noviembre, alcanzando unos cien días aproximadamente. En esos meses ocurre lo que se llama el pico de la cosecha donde se concentra la mayor cantidad de trabajadores, que va del 20 de octubre al 10 de noviembre -3 semanas-, entonces se contratan aproximadamente doce mil personas.

(...) Ahora estamos ya en eso, es de las últimas semanas de octubre, 20 de octubre al 10 de noviembre, esas son las 3 semanas que más se demanda gente, (Informante clave 1, Encargado de producción).

Actualmente en Concordia existen 46 empresas de servicios eventuales habilitadas (Informante clave 5, Sec. De trabajo de la provincia de Entre Ríos). Estas empresas se encargan de inscribir a las y los trabajadores en ANSES y en AFIP, de liquidar el sueldo; es decir que son los empleadores de las y los trabajadores de cosecha y empaque, y son contratadas por las y los productores del agronegocio de exportación de arándanos que abonan sus servicios.

“Nuestras Empresas funcionan a través de nuestra inscripción en Persona Jurídica de la Provincia de Entre Ríos e inscriptos en todos los entes recaudadores de impuestos; AFIP, ATER, RENATRE, Ministerio de Trabajo, sindicato que corresponda, ART y seguro de vida obligatorio. Y los contratos de trabajo se hacen a lo previsto por la ley de trabajo nacional la 20.744 y algunos aportes especiales de los gremios” (Informante clave 18, Contratista/Intermediario)

Y aportan trabajadores y trabajadoras para la cosecha y el empaque, cobrando por persona.

“Yo le cobro por persona la empresa, por ejemplo, a tráeme 20 personas para empaque, y yo le cobro por persona a la empresa, a esta bien...Porque tengo mi contadora, porque tengo que dar de alta, tengo que hacer recibo, tengo que hacer de todo (...) (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Sin embargo, en el empaque del arándano hemos encontrado trabajadoras contratadas bajo la LTA - ley de Trabajo Agrario- en la modalidad trabajadora permanente discontinua, que tiene iguales derechos que los trabajadores permanentes ajustados a las características discontinuas de sus prestaciones, salvo aquellos expresamente excluidos en la presente ley.

De las entrevistas surge que coexisten los dos marcos normativos, que se expresan en los testimonios de los trabajadores como “sos de la empresa” cuando están bajo ley de trabajo agrario bajo la modalidad de permanente discontinuo y como “sos de la cooperativa” cuando están contratados de manera intermediada, a través de la ley de contrato de trabajo.

“No, nosotros trabajamos por temporada, pero bueno, sos de la empresa. Esto es todo cooperativa lo que vos ves ahí, somos yo, Beto y Corrientes, de la empresa.” (Informante clave 17, trabajadora de empaque de arándano).

“La mayoría es por intermediarios, las empresas ya no contratan. Y los permanentes los contrata la empresa. Generalmente son empleados viejos que han ido quedando, cuando no porque, acá hay una que es empleada de la empresa y que son 15 que vienen a prestar servicio de empaque, son 15 personas y hay una sola que es de la empresa” (Informante clave 9, trabajadora de empaque administrativa)

Recordamos que estas trabajadoras contratadas por la modalidad permanente discontinuo tienen los mismos derechos que los otros trabajadores permanentes en materia de antigüedad, licencias e

indemnización por despido, entre otros. Todo, vacaciones, todo en blanco, todo legal. (Informante clave 17, trabajadora de empaque de arándano).

En cuanto a la contraprestación en el servicio de empaque la empresa de servicios eventuales factura a la empresa que empaqueta por la cantidad de personas que van a trabajar; es decir que contratista o intermediario, factura el servicio de empaque a la empresa por persona.

“Una persona empacadora adulta hoy está cobrando en el bolsillo \$2824 por día, está cobrando eso, pero ellos en bruto cobran \$3700 después le hacen el descuento y yo le tengo que cobrar a la empresa por cada persona \$4000 porque yo tengo que pagar” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

En cambio, para la cosecha, el contratista factura por bandeja.

*“Es por bandeja (...) yo por ejemplo pongo el precio de la primera bandeja, yo saqué 1000 bandejas, me pagás las 1000 bandejas por el precio que te pasé, de esto se saca para la gente, para el colectivo, para el capataz (Informante clave 10, contratista intermediario)
Se establece un acuerdo de cuánto cuesta la bandeja de 2 kilos, ó sea cuanto te cobran, si ellos te cobran la bandeja 300 pesos el arreglará con el cosechero si le da 150 o 200, es distinto la cosecha para fresco y exportación (Informante clave 2, pequeña productora de arándano)*

¿Cómo afecta a las y los trabajadores la presencia de estas dos modalidades? en el empaque le pagan por jornal y en la cosecha por kilo cosechado; siendo esta última modalidad la más precaria ya que cobra solo por lo que ha cosechado. (Craviotti y Palacios, 2007).

Aunque la modalidad la aprueba la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, en esa resolución 10/2011 se aclara que se debe pagar el jornal mínimo y liquidar productividad, cuestión que como veremos en el próximo apartado actualmente no se cumpliría, exponiendo así a las y los trabajadores a mayores situaciones de precariedad.

Otra de las formas en las que los contratistas pueden ofrecer un mejor precio a las empresas del agronegocio es a través del subregistro de trabajadoras y trabajadores, La modalidad es declarar y aportar menos días que los realmente trabajados; externalizando sus costos al trabajador, "el actor más débil y con menor poder". (Quaranta, 2011: 208).

Así surge de las entrevistas que una de las consecuencias de este subregistro es que no figuren en el SIPA y no puedan acceder a los beneficios sociales como el programa interzafras²⁶, que otorga un ingreso entre los períodos de cosecha²⁷.

“En los recibos de sueldos vemos 0,5 días trabajados. Le hacen un aporte mínimo que no alcanza luego para acceder al programa INTERZAFRAS (...) Tres meses registrados mínimo para cobrar la interzafra” (Informante clave 4, funcionaria de gobierno) .

26 Hace referencia al programa Intercosecha (conocido en Concordia como programa interzafra), es un programa que tiene como beneficiarios a trabajadoras y trabajadores temporarios agrarios y agroindustriales. Consiste en una ayuda económica no remunerativa durante el receso estacional (por un periodo máximo de hasta cuatro meses) y cursos de capacitación. Pueden acceder quienes tengan ingresos de hasta la mitad de un SMVYM, por un plazo de 3 a 10 meses en el último año, ser mayores de edad y residencia permanente en el país. (<https://www.argentina.gob.ar/trabajo/intercosecha>)

27 Sistema Integrado Previsional Argentino.

Otro tipo de situaciones encontradas es directamente la falta de registro, tal como lo mencionan varios informantes clave:

“En la fruta hay 10 mil personas es cíclico, cítrico, arándanos, solo el 20% de los trabajadores están registrados, el 80% en negro” (Informante clave 5, funcionario de gobierno)”.

Los del campo son los de UATRE, (...) vienen hacen alguna inspección, no levantan el acta... porque si el 50% no está registrado...” (Informante clave 1, Encargado de producción

La finalidad de la contratación de estas empresas de servicios sería desligarse de las responsabilidades laborales, de la organización de la contratación, así como de la movilidad de las y los trabajadores. En tanto por la ley de contrato de trabajo (art. 29 y 29 bis) como por la ley de trabajo agrario (art. 12) las empresas en las cuales se prestan servicios son solidarias en la responsabilidad del cumplimiento de los derechos laborales de registración, seguridad e higiene, trabajo infantil, entre otros. Es decir que sería una ilusión esa idea de reducir costos a través de una empresa tercerizada en caso de un juicio, más cuando algunas de dichas empresas de servicios podrían ser insolventes.

“Insolventes, ponen domicilio que no existe, son insolventes” (Informante clave 5, funcionario gubernamental).

Por último, para los trabajadores de mantenimiento de la producción que llevan adelante las tareas de riego, fertilización, control de malezas, el marco normativo aplicable es la ley de trabajo agrario 26.727 bajo la modalidad de trabajador permanente continuo, siendo su empleador directo el o la productora de arándanos. Así nos cuenta un informante clave cómo se evalúa la cantidad de trabajadores necesarios por hectárea para el mantenimiento, que son alrededor de 2 a 3 personas cada 10 hectáreas, aproximadamente; y menciona que el vínculo laboral puede ser con la empresa directamente o no.

“para cuidar 5 hectáreas de promedio se necesita una persona, o sea si vos tenés 10 hectáreas necesitás entre 2 a 3 personas en forma permanente trabajando para el cuidado, eso implica regarlas, fertilizarlas, hacer control de malezas hacer podas todo lo que sea fijaciones todas las tareas que digamos se hacen durante el año, esa es la relación, si vos tenés 1000 hectáreas dividido 5 tenés 200 empleados en forma directa no sé si todos en relación con la empresa y esos están todo el año trabajando” (Informante clave 1, encargado de producción)

En síntesis, en las relaciones laborales de la producción del arándano se entrecruzan en un mismo espacio y empresa varios marcos normativos: la ley de trabajo agrario, la ley de contrato de trabajo, además de diferentes empleadores, la empresa productora y los contratistas o intermediarios. De acuerdo con Sánchez Enríquez,

Este escenario de complejidad normativa podría tener un impacto negativo sobre la protección de los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de seguridad social vinculados a la correcta registración laboral que se ponen en tensión con la efectiva garantía de sus derechos económicos y sociales (Sánchez Enríquez, 2016:30).

Esta situación favorece claramente a los productores que contratan el servicio de intermediación; que ante tales desconocimientos y confusiones pueden operar sin respetar los derechos de las y los trabajadores como hemos visto, al no registrarlos o a subregistrarlos, o no otorgando los beneficios correspondientes.

La mejor manera de superar esta situación es incluir el trabajo de cosecha y empaque de frutas en la

LTA —ley de trabajo agrario—, que ha excluido a esta figura de una normativa que vino a reparar la histórica desigualdad que han atravesado a los trabajadores agrarios y, en algunos casos, siguen sufriendo.

.3.- Remuneración en la cosecha y en el empaque

3. a) Marco legal de la remuneración en la cosecha y el empaque

La resolución 10/2011 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario establece en su artículo 8 que *“los salarios podrán ser determinados en forma mensual o por jornal. Los mismos podrán ser liquidados y efectivizados en forma, semanal, quincenal o mensual, pudiéndose continuar con la modalidad actual de liquidación mensual y anticipos semanales o quincenales. Las remuneraciones deberán abonarse dentro de los (4) cuatro días hábiles posteriores a la finalización del periodo que pudiere corresponder. Las empresas podrán convenir con el trabajador el pago de las remuneraciones por producción, o por unidad de medida, en cuyo caso los jornales básicos establecidos en la resolución (CNTA) que determina las remuneraciones mínimas de la actividad serán considerados como mínimos garantizados que absorberán dichas remuneraciones hasta su concurrencia en forma quincenal, y en todos los casos deberán ser superiores a dichos básicos (proporcional a los días efectivamente trabajados). En caso de que el personal con convenio de salario por productividad sea asignado al cumplimiento de otras tareas, percibirá los salarios correspondientes a las tareas efectivamente realizadas sin que ello implique una disminución de la remuneración que percibía hasta ese momento, atento lo dispuesto en el párrafo anterior”*.

La CNTA, con el acuerdo de trabajadores y empresarios, establece los salarios por tipo de tarea, que se ajustan periódicamente. Las vigentes en noviembre de 2022, momento en que se realizaron las entrevistas a trabajadores, figuran en el siguiente cuadro:

Cuadro de remuneraciones vigentes al momento de la realización de entrevistas a las y los trabajadores de cosecha y empaque del arándano.

Elaboración propia (Fuente: Resolución 134/2022 CNTA).

Resolución 134/2022	Jornal	Asignación no remunerativa previsional
Cosechador/a	\$2506,04	\$751,81
Empacador/a	\$2631,36	\$789,41

3. b) Formas de remuneración en la cosecha

La forma de remuneración es una de las cuestiones donde se puede observar la precariedad laboral en el agronegocio del arándano, donde el pago varía de acuerdo con la cantidad de trabajo que haya. En la cosecha se paga principalmente por jornal y por tanto, en cambio en el empaque se abona un salario semanal, quincenal o diario.

La remuneración a destajo se observa en general en los ámbitos de explotación del agronegocio para el trabajo de cosecha, esto trae como consecuencia la auto explotación puesto que las y los trabajadores aceleran e intensifican el ritmo de trabajo; y no tienen protección del estado. (Kay, 2016).

Se observa la precariedad en la forma de remuneración a destajo cuando la comparamos con la remuneración de los trabajadores permanentes, ya que estos últimos cobran más que los contratados

de forma estacional que cobran por tanto²⁸. (Moreno, 2019).

En los inicios de la cosecha, cuando hay poca fruta, se comienza abonando el jornal determinado por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para la cosecha del arándano, y en el momento pico del trabajo cambia la modalidad de remuneración abonándose por tanto o por bandeja, y el precio de la bandeja es determinado por los precios de mercado. Si bien se supone que el jornal quedaría absorbido por el pago por tanto o por bandeja, en los casos en que la persona no alcanza a cosechar el “jornal”, el empleador solo abona lo cosechado, incumpliendo con la normativa de la CNTA.

La determinación del precio de la bandeja la realiza el empleador junto con el sindicato y toma como parámetro el destino de la venta de la fruta del arándano (si es para exportación, consumo interno o industria), ocasionando que haya dos precios diferentes dependiendo del destino.

“Entonces qué pasa, al poner el precio por bandeja al llegar cierta fecha, bueno dicen ya tanto se terminó por día, se terminó o sea el jornal se terminó. Así nomás lo dicen, por fuera digamos, porque la ley dice jornal. Bueno ahí empezas a trabajar, por tanto, cuando llegas al tanteo, bueno ahí está lo que ganas porque supuestamente al cosechero le rinde más”

“años atrás se trabajaba con el jornal más con lo que se hiciera por bandeja, el tema es que el productor -yo creo que es el productor, nosotros con nuestros contratistas hablamos esto-, (dicen por el productor) es lo que te puedo pagar y es lo que están pagando, es que el productor se avivó en esta”

“claro, pero después cuando vos empezás a trabajar, por tanto, te bajan el precio, te dan un precio por bandeja, te dan un precio de mercado, ese no lo pone nadie, a ese precio lo ponen ellos, se sienta el sindicato, los productores y ese precio lo ponen ellos por bandeja” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

“la cosecha se paga por bandeja, ganan 200 pesos por bandeja, 2 kilos, fresco cuando es para exportación. Cuando es para industria: comercio interno o congelado se paga 150 pesos la bandeja. Se paga menos, pero hay más fruta, a la gente le rinde más. cuando es para exportación, hacen 20 bandejas que son unos 4 mil pesos, cuando es para industria hacen 30 bandejas que son unos 4500 pesos” (informante clave 10, contratista/intermediario)

Si se lo compara con el jornal establecido para el mismo mes que asciende a pesos tres mil doscientos cincuenta y siete con 85/100 (3257,85) podemos observar que las y los trabajadores de la cosecha hacen una diferencia entre pesos setecientos (\$700) a pesos un mil cuatrocientos (\$1.4000) dependiendo del precio de la bandeja.

Si bien en momentos de mayor disponibilidad de fruta la remuneración sería más elevada que el jornal estipulado, esta situación expone a los trabajadores a la auto explotación, así como a incertidumbre de cuánto vale su trabajo, porque el precio cambia a discreción de la voluntad del empleador, causando conflictos claros con las y los trabajadores de cosecha del arándano quienes realizan reclamos ante la situación de cuánto vale la bandeja, es decir su ingreso. En algunos casos, serían menores a los legales (situación que se da cuando el/la trabajadora de cosecha no alcanza a realizar la cantidad de bandejas necesarias para llegar al jornal mínimo establecido por la CNTA).

28 Y si comparamos los trabajadores agrarios con los sueldos que se pagan a los trabajadores de la industria, observamos que la brecha aumenta considerablemente. (Moreno, 2019)

“lo que pasa que, al trabajar, por tanto, la bandeja el año pasado estaba \$100, con actualización las paritarias llegó a estar 190, a mitad de temporada me comunican que la bandeja iba a bajar a 140, a 120.” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

El fundamento del empleador del agronegocio es que el arándano congelado no se exporta, sin embargo, no necesariamente es así. Esa situación hace que los y las trabajadoras se sientan estafadas.

“el empleador dice no se vende, no hay calidad de fruto, por ello redujeron el empaque y la cosecha sin jornal”, (informante clave 8, trabajadora de cosecha y de empaque)

“La mitad del sueldo así nomás. Mira no se exporta, ahora vamos a hacer una cosecha que se llama congelado, se cosecha y se congela, lo ponen en cámaras y después lo venden, que uno más o menos entiende que es una gran mentira, que el congelado es para exportar” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

El pago a las y los trabajadores de cosecha puede ser diario o semanal y es en efectivo.

“por día es el pago, antes quincenal (por la cosecha)” (informante clave 8, trabajadora de cosecha y de empaque)

“es en efectivo, es que yo voy busco la plata a la casa de mi patrón y después vengo y pago a la gente, yo hago el cambio y pago todo” (informante clave 12, trabajadora de cosecha, capataza)

“por semana, yo pago por semana, pero la cosecha para tener gente hay que pagar por semana y hay gente que paga por quincena” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

El recibo es quincenal, y no cuenta con todos los días trabajados. Sí presenta los descuentos a la obra social y al sindicato, independientemente de si el trabajador se afilió o no. De acuerdo con algunos informantes clave, consultados la falta de registración de días trabajados puede alcanzar hasta un 50%, ocasionando esta falta de registración una forma más de precarización a las ya descriptas.

“o sea que la mitad es en negro y la mitad es en blanco, básicamente, y por ahí cobra solamente liquidaciones el que va en blanco” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, Capataz).

Es decir que se le da recibo de sueldo a la persona que fue registrada solamente.

“...cuando vos trabajas por tanto se liquida solamente, por tanto, no se liquida si vos trabajaste por jornal” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, Capataz).

“Te pagan el jornal, ¿Cómo es el recibo de sueldo del jornal? Y la mayoría de las veces, no llega, por temporada te dan 2 o 3 recibos y el trabajador te lo pide porque con ese recibo puede hacer el interzafra que le pagan también, entonces necesita 2 o 3 recibos para justificar que estuvo trabajando la temporada por el arándano (Informante clave 11, trabajador de cosecha, Capataz).

“nosotros trabajamos por semana, pero el recibo es quincenal, no es que te dan el recibo todos los sábados, no, te dan el recibo cada 15 días, y ahí te corre en el recibo los días que fuiste a trabajar y

está la mutual, toda esa porquería que descuentan ellos” (informante clave 12, trabajadora de cosecha, capataza).

En cuanto al promedio de pago de una trabajadora de cosecha por día, es alrededor de pesos tres mil (\$3000) por 15 bandejas aproximadamente.

“15 bandejas, 3000 mil pesos un jornal” (informante clave 18, contratista/intermediario).

“El promedio son 20 minutos por bandeja para uno normal” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, Capataz).

Hay trabajadores que pueden hacer más bandejas y cobrar más.

“El cosechero, yo tengo un pibe que un fenómeno, 70 bandejas, este año tiró 72 bandejas, en un solo día y por ahí el que menos bandejas te hace tenés 20/30 bandejas por día, eso serían 2 jornales”

De acuerdo a la normativa de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario Resolución 10/2011 de condiciones del trabajo para la actividad en el arándano, en el artículo 8 se estipula que se podrá abonar por producción o unidad de medida, “en cuyo caso los jornales básicos establecidos en la resolución (CNTA) que determina las remuneraciones mínimas de la actividad serán considerados como mínimos garantizados que absorberán dichas remuneraciones hasta su concurrencia en forma quincenal, y en todos los casos deberán ser superiores a dichos básicos (proporcional a los días efectivamente trabajados)”.

Es decir que se debe garantizar el jornal, independientemente si luego se pacta por productividad, cuestión que no se cumple puesto que no siempre se abona el jornal básico. Cuando algún trabajador o trabajadora, no logra con la cantidad de bandejas sumar el jornal básico, eso trae conflictos entre el capataz de la cuadrilla y el contratista.

“Después tenemos personas grandes, yo, por ejemplo, y ahí es donde más te cuesta verlo porque ellos le meten ganas, pero es más lento...y cobrás lo que haces (...) “Ni se le respeta el jornal, y un jornal que es algo mínimo son 2000 pesos que son jornales. Por algo es mínimo se lo pone como mínimo. (Informante clave 11, trabajador de cosecha, Capataz).

“200 pesos la bandeja, no hay jornal básico, antes de la pandemia jornal básico de 3000 mil pesos por 8 horas” (informante clave 8, trabajadora de cosecha y de empaque)

“si hace 10 bandejas se le pagan 10 bandejas, si hace menos se le paga lo que hace, no hay una tarifa, (Informante clave 10, contratista/intermediario).

A los capataces de cosecha se les paga por día un porcentual de las bandejas que realiza la cuadrilla.

“a mí me pagan por día, por el porcentaje de bandeja, a mí nomás, a nadie más, siempre se manejó así” (informante clave 12, trabajadora de cosecha, capataza)

El bandejero es uno de los trabajadores de cosecha que cobra por jornal; es un trabajo que requiere mucha energía y desgaste, y por el que menos se paga.

“Justamente este caso es complicado el tema del bandejero, porque es un trabajo muy cansador y es uno de los que menos se paga. Cobra por jornal. (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

.3. c) Formas de remuneración del empaque

De las entrevistas realizadas ha surgido que en la tarea de empaque se paga el jornal establecido por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, más las horas extras en caso de corresponder.

“pagan quincenal, el jornal de 8 hs, horas extras 2(por el empaque)” (informante clave 8, trabajadora de empaque y de cosecha)

En el empaque se paga quincena, pero según informantes clave cuando se reduce la actividad se paga por día.

“El empaque generalmente se paga por quincena” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

“al principio sí, cuando yo arranque cobraba por semana, entonces llegaba el fin de cobrabas unas monedas y tratabas de manejarla, pero el tema es que nos están pagando por día, pero esto empezó la semana pasada, de hacer esto y pagar por día, pero porque veníamos a trabajar por semana dos veces, Entonces esperar hasta el fin de semana para pagarnos, si saben si hoy nos llaman y mañana no, entonces no empezaron a pagar por día, aparte somos un grupo reducido, somos 12, 13 y ayer vinimos un grupo reducido éramos 8” (Informante clave 16, trabajadora de empaque).

En cuanto al promedio de pago de una trabajadora de empaque por día, el testimonio de un intermediario hace referencia a que éste cobra de bolsillo pesos dos mil ochocientos veinticuatro (\$2824), y por persona el cobra a la empresa la suma de pesos cuatro mil (\$4000).

“Una persona empacadora adulta hoy está cobrando en el bolsillo \$2824 por día está cobrando eso, pero ellos en bruto cobran \$3700 después le hacen el descuento, yo le tengo que cobrar a la empresa por cada persona \$4000 porque yo tengo que pagar” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

.4.- Jornada laboral

En la cosecha y el empaque del arándano, encontramos que el horario de trabajo se extiende entre las 7 y 8 horas. Al agregarse los tiempos de traslado, la jornada laboral se extiende hasta 11 horas,

agravando la situación cuando hay niños o niñas que requieren cuidado, puesto que el costo, si tienen que contratar el mismo, se amplía a dicha franja horaria.

“Salgo de casa a las 5 de la mañana temprano, y vuelvo a eso de las 3 de la tarde” (Informante clave 21, trabajadora de la cosecha, capataza)

“Y estoy saliendo 4 y media 5” “... “4 estoy llegando a casa” ... “Yo le digo a la gente, somos familia, porque convivimos prácticamente acá, vamos a dormir, a bañarnos y a comer y al otro día de vuelta” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha, capataza).

“Vos salís a las 5, cuatro y media de la mañana, llegas 5 y media, entrás y cortás dos y media, son 7 horas trabajando fijo así, sino son 8 horas” (informante clave 12, trabajadora de la cosecha, capataz).

En el empaque a diferencia del arándano, los informantes claves han mencionado que la jornada puede alcanzar hasta 14 hs.

“en el empaque salgo de casa a las 1230, es de 14 hs a hasta las 24 hs”, (informante clave 8, trabajadora de empaque y cosecha)

ya te digo, esto para mí, esto o sea el laburo, yo lo máximo que he trabajado son 14 horas (informante clave 16, trabajadora de empaque).

La resolución 10/2011 de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, establece en su artículo 7 inciso e) -en relación a la Jornada y Horario de trabajo en la cosecha- que: *“aquellos trabajadores que realicen tareas relacionadas con la cosecha de Arándano podrán ser convocados a cumplir tareas en aquellos horarios en los cuales lo requiera el estado de la planta y las condiciones climáticas imperantes; correspondiendo en todo supuesto el pago de las horas extraordinario, nocturnas o mixtas, conforme corresponda”.*

El marco normativo del horario laboral establece que son ocho horas de trabajo (ley 11.544 de jornada de trabajo, ley 20.744 de contrato de trabajo y ley 26.727 de trabajo agrario).

.5.- Condiciones de trabajo

En la resolución 10/2011 de la CNTA encontramos en el artículo 13 las condiciones de trabajo para la actividad especificadas donde el empleador está obligado a suministrar los siguientes elementos:

5.a) Ropa de trabajo

En el artículo 13 inciso a) se establece que se debe proveer, *a los trabajadores que deban realizar tareas a la intemperie: trajes y calzados adecuados que los protejan contra la lluvia y el barro.*

De acuerdo a la observación realizada y a las entrevistas a los informantes claves surge que esta disposición no se cumpliría, tanto en la cosecha como en el empaque.

En el mismo artículo inciso b) se plantea que *A los trabajadores también se le otorgará guardapolvos u overol o pantalón y camisa o remera: estos elementos serán de uso obligatorio y se renovarán cuando su uso así lo aconseje, teniendo el empleador la obligación de entregar al personal (2) dos prendas nuevas por año. El trabajador tendrá la obligación de mantener aseada la vestimenta entregada.*

La resolución 10/2011 de la CNTA establece en su artículo 7 inciso f) sobre el trabajo en frío que *cuando el trabajador realice tareas continuas en Cámaras de frío, con temperaturas inferiores a los 5 (cinco) grados centígrados, se le deberá proveer ropa adecuada a la actividad. Asimismo, tendrán derecho a una salida de 15 (quince) minutos cada 2 (dos) horas trabajadas. Esto no significa que el trabajador haga abandono de las inmediaciones del lugar de trabajo.*

La disposición relativa a la vestimenta tampoco se cumpliría adecuadamente tanto en la cosecha como en el empaque, sin embargo, en este último se otorgan elementos de protección e higiene como cofias y guardapolvos a fin de manipular los frutos del arándano.

El artículo 17 se expide sobre Provisión de elementos de trabajo, manifestando que *será obligación del empleador proveer a los obreros de todos los elementos que sean necesarios para la ejecución de las tareas, las que deberán encontrarse en perfecto estado de uso conservación. Será obligación del empleado utilizar y mantener los elementos, materiales y herramientas según las instrucciones del empleador.*

Este punto se cumpliría ya que las bandejas las proporciona el empleador.

5.b) Sanitarios y lavatorios

En el inciso c del artículo 13 se establece que *en los lugares de trabajo se proporcionará agua y jabón en cantidades suficientes para la higienización del personal.*

De las distintas entrevistas a informantes claves y observaciones surge que esta disposición se cumpliría en los establecimientos de producción de arándanos, recordemos aquí que el agronegocio del arándano está sujeto a los requerimientos de los mercados extranjeros a los cuales exporta y las auditorias les requieren condiciones de higiene estrictas. En el inciso d) se plantea que *en el lugar de trabajo deberá haber baños para uso del personal, dividido por sexos; estos deberán mantenerse en buen estado de higiene y conservación con los elementos necesarios para la higienización, todo ello con ajuste a las normas vigentes que rigen la materia.*

De las entrevistas efectuadas surge que hay sanitarios tanto para varones como para mujeres, así como lavatorios para las manos, entendemos que esta medida se cumpliría en la actividad.

“Si, sí los baños químicos, de higienizar y todas esas cosas, si eso se cumple” Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

“Y todos cumplen con el tema del baño, que tienen que estar a unos metros, allá la mayoría ponen baño químico, porque tienen que pasarlo de un lugar a otro”

“tienen 2 canillas ahí y un coso con detergente, eso para la cosecha, el empaque tiene 2 baños adentro y también tiene 2 detergentes para lavarse las manos” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

“Técnicamente no pueden estar a más de 400 metros (los baños)” “Claro, es parte de las condiciones, si vos querés certificar, querés exportar tu fruta tenés que tener en condiciones (...) “Porque los yanquis tenían miedo del contagio de cualquier cosa, es fruta que viene ahí no se lava, teóricamente la persona compra el clamshell y se lo come así, tenías que lavarte bien las manos, eso implicaba que el productor tenía que poner un lugar para lavarse las manos, jabón sin perfume, toallita de papel, o sea toda una cosa que no...”

“...lo mismo en el empaque, tenés que tener los baños del empaque, lugar para lavarte las manos, lugar para dejar el delantal del empaque, la cofia”

“Y este, haber, eso fue todo un cambio, carteles por todos lados, orden, lugar comedor, lugar donde pudiesen sentarse a comer la vianda que se llevaron ellos y tenés el agua fresca y sentarse a la sombra y comer, las empresas más importantes contrataban un servicio de comida básica y le daban (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

5.c) Almuerzo

La resolución 10/2011 CNTA establece en su artículo 14 que *el empleador deberá proveer un ámbito adecuado para comedor del personal, en condiciones de higiene y habitabilidad, con baños para ambos sexos.*

En cuanto al almuerzo se lo tiene que proveer cada trabajador o trabajadora. El contratista o empresa que contrata sus servicios sólo ofrece agua fría (las temperaturas son muy altas en algunos momentos de la cosecha), solo una de las empresas ofrecería almuerzos a las y los trabajadores.

También establece en su artículo 16 sobre agua potable que *en los lugares de trabajo se deberá proveer agua potable, fresca y abundante para consumo del personal.*

De las entrevistas a informantes claves surge que esta disposición del agua potable se cumpliría “a medias”.

“La cuadrilla nuestra trabajamos siempre de corrido, cortamos 5 minutos para comerse un sándwich debajo de un árbol, trabajamos de corrido” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

*“El único que te da comida es Integrity. Es de **empaque y tiene cosecha**, ellos te dan eso, y nosotros damos agua, agua fría tenemos la cámara, así que ponemos 10 a 12 bidones y se van enfriando, ponemos sándwich, pan con fiambre y una gaseosa. El único es Integrity” (informante clave 10, contratista/intermediario).*

“La comida nunca le dimos, la gente se lleva su propio hielo, su botella congelada” (informante clave 10, contratista/intermediario).

5.d) Transporte del personal

La resolución 10/2011 de la CNTA establece en su artículo 15 que el traslado del personal será efectuado cuando este deba desempeñarse en lugares distintos a los que habitualmente presta servicios y en las siguientes condiciones:

a) Los vehículos deberán reunir los requisitos de seguridad que determinen las normas vigentes, b) Los trabajadores rurales no podrán ser trasladados en camiones. Los vehículos a utilizarse deberán haber sido contruidos con destino al transporte de personas, c) En caso de ser trasladados en vehículos de carga o en utilitarios, solamente podrán viajar en los lugares diseñados para el traslado de personas, d) La cantidad máxima de trabajadores que podrán viajar en cada vehículo estará determinada por la cantidad de asientos fijos provistos, sea cual fuere la distancia a recorrer.

Con relación al **transporte** hasta la explotación agropecuaria desde la ciudad, el mismo es proveído por el contratista o intermediario, de las entrevistas y de las observaciones se desprende que se lo hace en colectivos, en cumplimiento de la normativa vigente.

En el empaque observamos que el transporte lo pone la empresa o el contratista

“son 8 horas, el almuerzo se lo lleva uno, el transporte la empresa” (Informante clave 8, trabajadora de la cosecha y el empaque)

“Venimos en una combi que puso el contratista, el contratista particularmente, esta persona que es nuestro contratista yo lo conozco hace años es un muchacho súper amable, y bueno por la cantidad de personas puso una combi que es la que nos trae” (Informante clave 16, trabajadora de empaque).

“Nosotros priorizamos que el colectivo las levante en un lugar específico a todas, que no sea un lugar muy alejado de la casa que no le quede lejos tampoco para cuando vuelvan, tenemos un método para cuando vuelven, llevamos los colectivos más llenos por ahí hay gente parada.”
“...cuando vamos hacemos que suban todas las mujeres primero para que se sienten, para que vuelvan sentadas porque sabes que quizás es medio cansador” (informante clave 11, trabajador cosecha y capataz).

“Más de una vez he andado por una quinta (.)mucho tiempo, se vio a la gente que iba atrás en el acoplado, bueno, eso cambió (Informante clave 2, pequeña productora de arándanos).

.6. Trabajo infantil y adolescente

La Ley N° 26.390, sancionada en el año 2008 ratificatoria del Convenio núm. 138 de la OIT, establece que la edad mínima de admisión al empleo es de dieciséis años, elevando la anterior que era de 14 años.

Entiende por trabajo infantil “todo aquél realizado por niños por debajo de los dieciséis años en todas sus formas, exista o no relación de empleo contractual, y sea el trabajo remunerado o no”. El trabajo infantil está penado por el Código Penal, definiéndolo como delito el aprovechamiento

económico del trabajo niños y niñas, eximiendo de la pena al padre, madre o tutor del niño o niña. Y por trabajo adolescente protegido entiende al realizado por niños desde los 16 hasta los 18 años.

En el ámbito agropecuario también está prohibido. La LTA (ley N° 26.727) en el Título IX establece la prohibición del trabajo infantil y a la protección del trabajo adolescente.

Para poder trabajar, los adolescentes necesitan autorización de sus padres, responsables o tutores, excepto que vivan independientemente; una certificación médica que acredite su aptitud para el trabajo y el certificado de escolaridad; el Ministerio de Trabajo podrá visar la autorización otorgada por los responsables.

La remuneración es igual a la de las y los adultos, por ninguna causa podrá abonarse a las y los adolescentes que trabajan salarios inferiores a los que se fijan para la población adulta.

De acuerdo a la LCT (ley N° 20.744 de Contrato de trabajo) la jornada de trabajo del adolescente no deberá ser superior a 6 horas diarias y hasta 36 horas semanales; en cambio en el ámbito agrario la LTA, establece un límite menor semanal de 32 horas, 4 horas menos siendo la jornada diaria igual a 6 horas. Es decir que para las y los adolescentes que se desempeñen en la cosecha y en el empaque las condiciones son más gravosas.

Existen otras condiciones particulares para el trabajo adolescente protegido, uno de ellos es que deben tener periodos de descanso durante la jornada laboral al mediodía, de dos horas entre la mañana y la tarde, aunque el Ministerio de trabajo puede autorizar horarios continuos de trabajo en razón de las características de las tareas, otras son el acceso a vacaciones que no puede ser de menos 15 días en el año.

Con la mayoría de edad a los 18 años adquieren plena capacidad laboral, sin embargo, pueden defender sus derechos y estar en juicio a partir de los 16, también sindicalizarse. Se encuentra prohibido para las y los adolescentes el trabajo nocturno y trabajos peligrosos, penosos o insalubres (Decreto 1117/2016)

De las entrevistas a los informantes claves surgió que, si bien hoy no se encuentra trabajo infantil ni adolescente en la producción del arándano, debido a que las empresas al vender su cosecha a la exportación tienen auditorías externas que les exigen la ausencia de trabajo infantil y adolescente; antes sí se podía observar trabajo adolescente de 16 y 17 años. (*Informante clave N°3, Técnica del Inta*),

“Ni el trabajo infantil ni eso, es lo que a nosotros siempre nos preguntan, no al trabajo infantil ni hacinamiento de personas, después si tenes alguien en negro, (vienen) las multas” (Informante clave, 18, contratista/intermediario).

Ahora bien, no podemos dejar de mencionar que algunos informantes clave han mencionado que para ellos sería importante que los adolescentes de 16 y 17 años, que es la edad legal en Argentina para trabajar con ciertos requisitos como expusimos más arriba, puedan ingresar a trabajar en la actividad del arándano.

.7.- Condición de migrante en la cosecha y el empaque de arándanos

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. *“Muchos de estos cambios tecnológicos, junto con los altos niveles de desempleo locales han contribuido a fortalecer a los mercados locales de trabajo estacional, disminuyendo significativamente el rol de las migraciones temporarias como abastecedoras de las demandas de trabajo”.* (Aparicio et al., 2013:238)

Los motivos son varios, tales como la incorporación de nuevas variedades frutales, que extienden el tiempo de cosecha. En el caso del arándano las cosechas comenzaban a fines de septiembre y se han incorporado nuevas variedades y ahora comienzan en agosto. De este modo, y si bien la mano de obra para la cosecha de frutos que se venden en fresco sigue siendo grande, los altos niveles de desempleo en las ciudades cercanas a las producciones contribuyen a la existencia de un mercado local de trabajo estacional, ocasionando que la necesidad de trabajadores migrantes disminuya.

“Eso dura una variedad, después hay diferentes variedades para las que la cosecha dura 100 días, más o menos comienza a mitad de agosto, septiembre, octubre y todo noviembre, primero tenés una variedad, después otra, así nos vamos complementando unas con otras, y después para el tema del trabajo de poda tenemos varias chicas que trabajan y muchas de ellas también las usamos como supervisoras de cosecha, que le asignamos un capataz con una determinada cantidad de gente, y dicen hoy vamos a cosechar garlote, de tal hora a tal hora después pasamos al molto, en el campo trabajan ya hace mucho tiempo y nos ayudan con el tema de coordinar y todo eso y saben de la cosecha y bueno ahora que terminan eso ya los paso a podar, la otra tarea que ellas hacen es la poda de todo con tijeritas, ramitas finitas digamos, que lo pueden hacer”.(Informante clave 1, Encargado de producción).

En la producción del arándano la caída en los trabajadores migrantes se dio claramente por la merma de la producción ocasionada por la irrupción de Perú en el mercado de consumo de fresco, tal como lo hemos visto en los capítulos precedentes. Se agrega otro motivo como las 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, si 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 un plano más general, Aparicio et al. expresan que se dieron políticas de alivio de la pobreza (como el programa Interzafra), de autoconstrucción de vivienda, o de autoconsumo entre otros que favorecieron la decisión de asentarse de las y los trabajadores. Para los empleadores esta situación los favoreció, ya que no tienen que otorgar alojamiento en los predios, comedor, baños y el transporte los provee el contratista o intermediario —tal y como lo veremos en el próximo apartado— además de los costos de las tareas de cuidado que recaen sobre trabajadores y trabajadoras. (Aparicio et al, 2013). Sostienen las autoras, que, en algunas producciones, la migración estacional para la cosecha continua, pero ahora solo migran hombres. En el caso de la producción del arándano, habría habido un cambio en la composición por género después de la pandemia. 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.

“Y cuando traías trabajadores de afuera vienen mujeres también, Si, sí, 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).

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).

En relación con la producción del arándano surge de varias entrevistas a informantes clave que a los trabajadores migrantes se los conoce como “cosecheros top” dando cuenta de su habilidad para la cosecha de frutos, resaltando la “practicidad de los trabajadores del norte”.

“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 (Informante clave 10, contratista/intermediario)

“fueron 13 chaqueños, pero paraban ahí en una sede que era del sindicato de la fruta, y eran 13 varones, y esas 13 personas valían 30 de acá, Porque no paraban a comer, comían arándanos y tomaban agua, y laburaban, laburaban, y yo era capataz y yo cortaba a las 6 de la tarde y ellos me pedían puedo quedarme una hora más, sí, anda nomas” (Informante clave 10, contratista/intermediario)

En la producción del arándano, surgió de las entrevistas realizadas, que en cuanto a las condiciones de alojamiento de los trabajadores rurales el estado ha realizado fiscalizaciones, en periodos anteriores a la pandemia.

Claro, el que los traía les daba un lugar donde estar, siempre hubo inspecciones, la federal, la aduana, todo por qué. Claro, eso se controló. Claro porque si vos traes 50 personas no podés tener un baño, se entiende, y 50 personas no pueden estar durmiendo todos juntos, nenes, madres hijos todos. Un quilombo. Entonces, agarraron varios que traían en malas condiciones. (Informante clave 10, contratista intermediario).

El ultimo operativo fue en 2018, 2019, encontraron hacinamiento, malas condiciones en el arándano, contratan las empresas de servicios, no las empleadoras. (Informante clave 4 funcionaria de gobierno).²⁹

En la producción del arándano, en el predio donde pudimos acceder, observamos que había varias construcciones tipo casa de madera o cabaña, con un comedor-cocina, con techo, pero sin paredes internas. De la entrevista surge que tenían acceso a ducha de agua caliente y televisor.

En caso de las tareas de cuidado, éstas eran solucionadas por los propios trabajadores, quienes se organizaban entre ellos para asumir las mismas.

“dos vienen a cocinar y el lugar que viven es el que vimos allá a la entrada, es un espacio bastante

²⁹ <https://www.unoentrierios.com.ar/cosecha-arandano-estiman-que-hay-mas-casos-explotacion-n1274261.html>
<https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Cosecha-de-arandanos-procesaron-a-tres-empresarios-de-Entre-Rios-por-esclavizar-a-trabajadores-golondrina-20230407-0033.html>
<https://tramas.ar/2023/04/09/entre-rios-empresarios-procesados-por-trata-laboral-en-una-cosecha-de-arandanos/>

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).

.8.- La ausencia de la organización gremial de las y los trabajadores de cosecha y empaque. El rol de UATRE.

.8. a) La organización sindical de las y los trabajadores de la actividad del arándano

En Argentina existen varios sindicatos agrarios, siendo la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores, el más reconocido a nivel nacional, que tiene sus orígenes en la década del 40 con la creación la Federación de Trabajadores Rurales y Estibadores, luego de la sanción del primer Estatuto del peón rural; además el sistema sindical cuenta con sindicatos regionales y locales. Sin embargo, la alta informalidad, ha sido un gran obstáculo al fomento de la organización colectiva de las y los trabajadores, disminuyendo su poder de negociación ante el capital. (Jordán, 2014). En consecuencia, estos –los sindicatos- han desarrollado diferentes respuestas, algunas de resistencia, otras de subordinación y de supervivencia organizativa; con distintas estrategias: participacionista, vanderista-negociadora, confrontacionista, y combativa-clasista. (Rau, V. 2009).

En la producción del arándano, en las tareas de empaque y cosecha, así como en las tareas permanentes, UATRE tiene la representación de las y los trabajadores, y negocia los salarios y las condiciones de trabajo en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario y con los empleadores.

De las entrevistas se puede colegir que si bien las y los trabajadores desconocen el marco normativo por el cual están contratados, que tal como vimos en el apartado anterior es bastante sinuoso, si saben qué sindicato los representa: UATRE, diferenciándose claramente del otro sindicato de la zona, el Sindicato Obrero de la Fruta, que actúa para el empaque y cosecha del citrus.

El sindicato de la fruta no nos pertenece a nosotros, El de UATRE (Informante clave 12, trabajadora de cosecha del arándano, capataza)

No tiene que ver, no con el arándano no, solamente UATRE. Informante clave 11, trabajador del arándano, capataz).

“el arándano tiene UATRE (...) UATRE tiene más cobertura que el sindicato de la fruta, en la obra social, en los gastos de descuento, te descuentan menos que el sindicato de la fruta, pero a la vez lo que tiene la gente es que puede usar la obra social (...) Tiene Osprera (...) a mí no me gusta, me la rechazan (operación a un familiar a cargo) porque nosotros éramos temporarios” (Informante clave 10, contratista/intermediario).

Del fragmento previo se desprende que, a pesar de ciertas ventajas de la cobertura, en la práctica éstas no se aplican por la condición temporaria de los trabajadores del arándano. Por ley UATRE recibe los aportes de los y las trabajadoras de cosecha y del empaque, podemos decir entonces que para el sindicato la reestructuración productiva del agronegocio del arándano les significó tener más afiliados al sindicato. Lejos de la desindicalización advertida por Boltanski y Chiapello (2002), la expansión de las agroexportadoras derivó en una masa potencial y creciente de afiliados/as. (Trpin, 2020:233).

Para los trabajadores transitorios de cosecha y de empaque, contratados a través de la intermediación laboral, las condiciones para poder organizarse y tener capacidad de negociación y de acción directa, son menores; tanto es así que aún no han podido conseguir un Convenio Colectivo de Trabajo³⁰ para la actividad como si lo tienen los trabajadores de cosecha y empaque del citrus.

Tampoco los trabajadores transitorios de cosecha y empaque tienen delegados o delegadas gremiales de UATRE, es más, de algunos de los informantes claves consultados surge que no ven la necesidad de que haya delegados, aunque otros dan cuenta de la indignación por la ausencia del sindicato.

“No hay delegado gremial. La verdad es que nunca he escuchado que el sindicato ande por acá o se dedique a los cosecheros de arándanos, como que no existimos para ellos” (Informante clave 13, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

“No acá no tenemos (delegado gremial en el empaque de arándanos). (...) Allá si tenemos delegado (delegado gremial en el empaque de citrus) la cosecha tiene también aparte su delegado (cosecha del citrus) (...) Lo que pasa que en el arándano es más cortita también la temporada, viste (Informante clave 17, trabajadora del empaque del arándano).

“No, los delegados gremiales son solamente de los permanentes. Hay delegados gremiales de los permanentes. Sí, hay un número de personas mínimas que tienen que trabajar para tener un delegado, creo que 10 aproximadamente.” (Informante clave 1, encargado de producción).

“No hay delegado gremial, no es tan necesario, citrus si hace falta” (Informante clave 8, trabajadora del empaque y cosecha del arándano).

“No, es muy corta la temporada. En el citrus si” (Informante clave 9, trabajadora del empaque, administrativa).

De los temporarios no se organizan no, incluso de estas supervisoras que se repiten todos los años, no han generado nada. No, con los permanentes sí, ellos votan, van rotando todos los años, igual tengo poca rotación, de la gente que trabaja acá es poca. No hay rotación dentro de los permanentes, digamos, bastante poca, dentro de los permanentes (Informante clave 1, Encargado de producción).

Claramente UATRE en Concordia y en la actividad del arándano estaría ausente en la vida de las y los trabajadores transitorios, y no promovería la designación de delegados incluso cuando hay baja rotación y alta repitencia de trabajadores de cosecha y empaque, y éstos están afiliados según los descuentos que se les hacen en sus recibos de sueldo.

“Desde 2001 trabajo en cosecha y empaque” (Informante clave 8, trabajadora de cosecha y empaque de arándano).

“Si hace 12 años, primero anteriormente empecé como cosechero, fichero y después como capataz” (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

30 No es lo mismo un convenio colectivo de trabajo que una resolución que reglamente las condiciones laborales de los trabajadores, porque el primero es más específico y da cuenta del poder de negociación de los trabajadores ya que puede mejorar y crear nuevos derechos como aumentar días de licencia, contemplar bonos por productividad, entre otros; en cambio el segundo solo aplica ley vigente y hace algunas aclaraciones.

“Yo empecé a trabajar en cosecha, cosechando (...) ahí fue en el 2009 o en el 2010 y tengo un hermano que es capataz y ahí me dijo que presentara una cuadrilla y ahí empecé y ahí más o menos fue así. Me armé ahí, van a hacer casi 12 años trabajando como capataz” “Siempre son los mismos y yo me llevo bien con todos y la gente repite el trabajo y son gente que te respeta y vos los respetas a ellos. Eso es lo que yo tengo, me gusta que me respeten y yo los respeto” (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

“Y yo empecé a cosechar en el 2001 (...) yo me enteré por la radio que estaban pidiendo gente y era el primer año que salía 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 armara una cuadrilla y bueno estuve cosechando, bastante y hace seis años que estoy de capataz” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha del arándano, capataza).

“No, tengo gente de hace 6 años. (...) Es como familia, nosotros ya somos familia, y yo implementé porque me gusta que seamos compañeros, si uno necesita el otro le convida, peleas no acepto les digo yo más por el compañerismo, me gusta mucho el compañerismo” (Informante clave 13, trabajadora de cosecha del arándano, capataza).

“Desde el 2013 acá” (Informante clave 17, trabajadora de empaque de arándanos).

“Coseché mucho tiempo con mi papá, fui cosechera de mi papá, hasta que él me hizo empezar armar la cuadrilla y gracias a Dios me está yendo bien. (...) Si, si yo empecé a los 18 y tengo 38 años” (Informante clave 22, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

“En el recibo de sueldo lo primero que le viene marcado son los descuentos y lo primero que ven es el tema del descuento, igual que el sindicato...a todo recibo viene el descuento del sindicato...esté afiliado o no el descuento del sindicato viene igual en todo recibo...hay afiliación compulsiva digamos porque vos para afiliarte tenés que dar tu consentimiento” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

De los informantes claves consultados surge que las acciones de UATRE en el territorio si bien son escasas ocurren, y se centralizan en registrar la existencia de trabajo infantil mayormente. Con respecto a si hay trabajadores no registrados hay información contradictoria, algunos informantes claves dicen que sí, mientras otros dicen que no.

También de ellos surge que no hacen consultas ni son consultados por el sindicato sobre condiciones laborales, la necesidad de guardería, o por cuestiones de remuneración o subregistro en los recibos de sueldo, tampoco por cuestiones del acceso a beneficios u obra sociales, por ejemplo.

“El sindicato va y se preocupa porque no haya trabajo infantil, no preguntan mucho si están blanqueadas o no, no reclaman por guardería” (Informante clave 21, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

“Ha estado por acá, estuvo, hablo con mi gente bueno con todas las cuadrillas ha hablado (...) ellos vienen por si hay menores, gente en negro, pero como no hay, el campo mismo no te lo permite, entonces no hubo problema” (Informante clave 22, trabajadora de cosecha del arándano, capataza).

“Entonces hay gente igual no usa la obra social, con UATRE está, pero no está, UATRE está para sentarse con el productor, que le dejen la cometa arriba de la mesa y es para eso que si funciona. Ni siquiera promueve la obra social ni nada por el estilo, hay afiliación compulsiva. Ellos no van al campo, que sería lo que tendrían que hacer, un día cualquiera y preguntarte ¿vos estás afiliado? ¿sabes que tenés este beneficio? ¿vos como venís trabajando? ¿estás bien? ¿tenes el agua? ¿tenes los baños limpios? ¿te pagan el jornal? ¿Cómo es el trato? ¿la plata que te están pagando?, pero como ellos saben cómo funciona, yo por ahí el año que viene no me van a dejar entrar a ningún campo” (Informante clave 11, trabajador de la cosecha, capataz).

Podemos concluir, con los datos hasta aquí recabados, que UATRE es un sindicato de perfil negociador y pro-empresario, cuestiones que vienen siendo atribuidas al sindicato en los últimos años, además de estar burocratizado, y signado por un verticalismo en la conducción. (Jordán, 2014).

“Los del campo son los de UATRE, terminan arreglando, porque vienen acá y ni siquiera nada hacen, porque el contratista tiene que ir allá a la oficina, pasar a arreglar con ellos, todo un despelote que no funciona. (Informante clave 1, Encargado de producción)

Esta situación da cuenta que la estrategia empresarial de desdibujar la confrontación entre capital y trabajo funciona (Neiman G., 2016); causando una posición pro empresarial y ausencia del sindicato en atender los reclamos de las y los trabajadores. Sin embargo, esta situación no cancela la posibilidad de acciones de resistencia, que pueden adoptar la forma de “micro planteos” que incluso a veces pueden ser el germen de conflictos más generalizados (Alfaro y Rau, 2005). (Neiman, G. 2016:74) La bibliografía también lo menciona como “formas de resistencia de los grupos sin poder” (Rau, 2009).

Como consecuencia se pueden observar que surgen reclamos por fuera del sindicato, más débiles y con poco éxito; tal como hemos observado en el territorio, cuando una cuadrilla se retiró del campo al momento de la cosecha puesto que la cantidad de fruta que había en las plantas no justificaba el día de trabajo³¹.

“Claro, había poca ese día, si cobrás por bandeja no te sirve, claro se hizo poco ese día, ese día se trabajaba ahí, entonces ese día nos fuimos de ahí” (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

En relación con acciones directas o micro planteos nos encontramos con uno en particular, que surgió por el precio de la bandeja, que los productores de arándano bajaron, incluso con acuerdo del sindicato; uno de los capataces se opuso y planteó un conflicto a través de las redes sociales.

“A ese precio lo ponen ellos, se sienta el sindicato, los productores y ese precio los ponen ellos por bandeja. Lo que pasa que el trabajar, por tanto, la bandeja el año pasado estaba \$100 con actualización las paritarias llegó a estar 190, a mitad de temporada me comunican que la bandeja iba a bajar a \$140 a \$120. Así nomás, te avisan. Se desencadenó todo. La mitad del sueldo así nomás. (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

“Es una lucha que tuvimos, una publicación, la hicimos en un momento de bronca y sentimos que no era así, sobre el tema de los precios, bajaron los precios, una paritaria, bajaron los precios de golpe, y poniéndote a conversar con los cosecheros vas conociendo historias, y uno no, día de ellos no, por ahí uno como capataz yo tengo el día ganado, vos entrás al campo. Pero todas estas cosas

31 Observación participante de fecha 1/11/2021, en Concordia Entre Ríos, plantación de arándanos.

me llevaron a hacer un posteo ahí en Facebook, puse que eran todos unos mafiosos, sinvergüenza y sin querer se virilizó en todos lados, salió en los diarios. Grosso" (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

Esto tuvo consecuencias personales como el despido³² del capataz por haberse opuesto y alzado la voz y amenazas y persecución del sindicato y una inspección del Ministerio de Trabajo que fue percibida por el trabajador como persecución.

"Y a media mañana cayó el ministerio de trabajo y el sindicato, a qué se debe, y pregunta (su compañera) a qué se debe, eso es por lo que puso ..., (dice el sindicato) (...) y cayeron tipo operativo policial, 5 camionetas, pero lo malo de esto no fueron para darle una respuesta al compañero de trabajo. Los productores siempre los sindicatos cuando se juntan creo yo siempre son para joder al trabajador. Entonces pasó eso, y buscaron entonces a la cuadrilla de (...), dice mi señora él no vino, tiene otras cosas que hacer, y bueno y sacaron, bueno tanto que se estaba quejando vinimos nosotros - a perseguir a los compañeros vinieron- (...)

No no no, fueron a perseguir a los compañeros, si había menores de edad, si había alguien en negro, cosa que al campo le hagan una multa y a mí me dejen sin trabajo, fueron a eso"

(...) No le interesó nada de eso, ni cuanto estamos cobrando, no, nada de eso (...) Claro, nosotros hicimos un quilombo bárbaro, (...) no hicieron paro de ninguno de los sindicatos, (...) ese mismo día que el sindicato estaba en el campo me llamaron y me despidieron, me llaman (...) y me dicen mirá, nosotros vamos a tener que despedirte porque viste dijeron que te van a ir a buscar los muchachos del sindicato a la quinta que vos vayas. (...) Si, estaba UATRE y el ministerio de trabajo". (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

También hubo otro conflicto sobre el cobro de un bono de fin de año, como reclamo para cobrar como cobran otros trabajadores, a través de acciones por fuera del sindicato. Tal como surge de la entrevista realizada al informante clave 11, junto con otros actores, presentaron un proyecto al Concejo Deliberante de la ciudad de Concordia, Entre Ríos y propusieron también un corte de ruta para apoyar el reclamo.

"El proyecto era la revisión de los precios, de la actualización de precios (se refiere al costo de la bandeja del arándano), de la forma de trabajo del cosechero, por ahí algunos tienen una manera de trabajar y otros no, y un bono a fin de año para todos los cosecheros, porque la mayoría de los sindicatos se acerca fin de año y todos tienen un bono" (...) a todos los trabajadores nos pagan un bono, a los trabajadores del arándano no, termina la cosecha y vuelven a lo mismo, y eso queda en vísperas, como no es un año electoral tampoco a ninguno le sirve, no les interesó nada de nada, ninguno le sirve" (Informante clave 11, trabajador de cosecha, capataz).

Otros capataces, estaban de acuerdo con el pedido, pero no con las acciones propuestas, como el corte de rutas.

"Y sí, eso es lo que pedía él, pelear para un subsidio a la gente. Un bono. No yo no creo, porque para recibir un bono de esos, tenes que hacer primero y principal quilombo, cortar rutas e ir a pelear, y tienen que estar todos los capataces de acuerdo, no uno o dos capataz...y no van a estar de acuerdo. (...) Si es para la gente sí, pero hacer quilombo cortar una ruta, no no me gusta" (Informante clave 12, trabajadora de la cosecha del arándano, capataza).

32 Se aclara que luego recuperó el trabajo.

.8. b) Análisis de género sobre la participación en el gremio que representa a las y los trabajadores de cosecha y empaque de la actividad del arándano, y sus acciones.

Recuperando lo analizado en el capítulo anterior en cuanto a que las mujeres acceden al mercado de trabajo de la producción del arándano principalmente en los puestos transitorios y no en los permanentes, y que no hay delegados gremiales de trabajadoras y trabajadores transitorios de cosecha y empaque; observamos, siguiendo los aportes de Mingo et al., que las condiciones de precariedad en las que acceden al trabajo se traspolan en la participación sindical; mostrando una falta de oportunidad de las mujeres para participar y su consecuente ausencia, que ocasiona la dificultad en presentar reclamos de las trabajadoras. (Mingo et al 2021).

Podemos observar entonces como las divisiones de género actúan en el mercado de trabajo de la producción del arándano; como las condiciones precarias de acceso como el empleo transitorio, no registrado o subregistrado, la intermediación laboral, el cobro por tanto o por bandeja (a destajo) la falta de políticas en tareas de cuidado que están casi exclusivamente a cargo de las mujeres; son un gran obstáculo para la participación sindical, reafirmando lo señalado por otros trabajos (Mingo et al 2021). Se observa así “la diferencia salarial, la segregación de los empleos, el papel de los estereotipos de género en la definición de las cualificaciones y ocupaciones, la escasa o nula representación de las mujeres en organizaciones gremiales” (Trpin, 2020: 110). Esta escasa o nula representación de las mujeres en los ámbitos sindicales propicia la continuidad de las practicas sindicales masculinizadas y posterga los reclamos de las mujeres trabajadoras de la cosecha y del empaque; ya que de acuerdo con lo que hemos analizado las trabajadoras de la cosecha y del empaque del arándano pareciera que no son conscientes de que pueden reclamar.

Sumado a ello no hemos observado que el sindicato UATRE facilite o impulse ni la designación de delegados gremiales de los y las trabajadoras transitorias de empaque y de cosecha ni la participación de las mujeres en el sindicato.

Sindicato bien señalado por la literatura como masculino, integrado en su mayoría por afiliados varones, que se ve reflejado en su conducción; que, ante la desigualdad, demandas y necesidades específicas de las mujeres trabajadoras rurales, ha generado e institucionalizado espacios específicos “para mujeres”. (Trpin, 2020:266)

Actualmente (agosto del año 2023) hay tres mujeres a cargo de la Secretaria de Acta, Prensa y Propaganda, la Secretaria de Igualdad de Oportunidades y Género y la Secretaria de Relaciones Institucionales; siendo nueve las secretarías de UATRE. Se advierte que cumplen con el 30% de la ley de cupo femenino en cuanto a representación, pero que las secretarías de las que están a cargo las mujeres son tareas naturalizadas como femeninas en un ámbito sindical, es decir que no trasvasan esta barrera impuesta por el sistema patriarcal.

En conclusión, podemos decir que compartimos con Mingo que “...si bien no existe una prohibición a la participación de mujeres en los sindicatos rurales, éstas tienen ciertas limitaciones para efectuar una participación sostenida en el sindicato. Entre las limitaciones se encuentran: la desigual inserción en el mercado de trabajo, la sobrecarga de tareas reproductivas y de cuidados y las relaciones de pareja” (Mingo et al 2021:212); a lo que le agregamos el desinterés del sindicato UATRE en impulsar la votación de delegados gremiales en los trabajos de cosecha y empaque del arándano, así como el desinterés en promover y facilitar la participación de las mujeres en el

gremio.

MARCO JURÍDICO VIGENTE LABORAL EN LA ACTIVIDAD DEL ARÁNDANO

Se entrecruzan varios marcos normativos y varios empleadores: LTA para los TP, LCT para los TT, y los contratistas como los productores como empleadores.

Exclusión de los trabajadores de cosecha y empaque de la LTA. Precarización.



No incluye expresamente en su regulación a trabajadores de cosecha y empaque, giro normal de la empresa.

Agrava la incorporación de intermediarios (46 Emp. en Concordia).

Maraña de marcos jurídicos superpuestos parece estar diseñada para desproteger a las y los trabajadores de cosecha y empaque, la confusión hace que no conozcan sus derechos.

Flexibiliza las relaciones laborales, de sub registro y falta de registro.

Favorece únicamente al conglomerado del agronegocio del arándano: reducen sus costos laborales y bajan los conflictos hacia ellos.

CONDICIONES DE TRABAJO

Remuneración en la cosecha: jornal, por productividad bandeja, valor: problemática. Conflicto. Pago.

Remuneración en el empaque: jornal, horas extras. Pago.

Precarización: subregistro de horas: recibo de sueldo. Seguridad Social.

Falta de registro: de trabajadoras y trabajadores.

Jornada de trabajo: cosecha y empaque. Horas de traslado.

Ropa de trabajo y almuerzo

Transporte y sanitarios

Trabajo infantil



Aproximaciones a las relaciones sociales de género en la producción del arándano en Concordia, Entre Ríos: el trabajo en la cosecha y el empaque.

TRABAJADORES MIGRANTES. Sindicato: UATRE

Migración interna, y que los que migran son varones solos, familiares y conocidas. Cosecheros Top. Autoexplotación. Hoy poco frecuente: antes 15% de la mano de obra. Tareas de cuidado: ellos mismos se organizan.

Sindicato: UATRE: facultades: Representa y negocia.

Delegados: permanentes y transitorios. Problemática.

Ausencia de mujeres en el sindicato: demandas de guarderías o bonos.

UATRE
Unión Argentina de Trabajadores
Rurales y Estibadores

Reclamos por fuera del sindicato: cobro de la bandeja y bono de fin de año.

Las acciones de UATRE en el territorio si bien son escasas se centralizan en registrar la existencia de trabajo infantil mayormente.

.Conclusiones

La presente investigación intentó un acercamiento para averiguar cómo se dan las relaciones sociales de género en la cosecha y el empaque del arándano, desde un análisis interseccional que toma en cuenta las condiciones socioeconómicas de las personas, si se encuentran a cargo de tareas de cuidado, si son migrantes, lugar de residencia, nivel de educación y acceso a beneficios sociales, construyendo un retrato desde las vivencias de las mujeres (de abajo hacia arriba).

Partimos de una hipótesis principal, que la implementación del agronegocio del arándano en Concordia, provincia de Entre Ríos, impulsó la incorporación de las mujeres a la actividad reproduciendo las relaciones sociales de género desiguales y asimétricas -imperantes en la sociedad- en el empaque y cosecha del arándano, y en peores condiciones que los varones; dando cuenta así del orden de explotación a la que están sometidas.

Para ello comenzamos describiendo la producción del fruto del arándano, un exponente del conglomerado del agronegocio y fruta casi exclusivamente de exportación que requiere mucha mano de obra estacional y que promovió la inserción laboral de las mujeres a este mercado de trabajo. Luego describimos las características de los y las productoras y de esta producción, a qué mercados se dirige, y cómo fue evolucionando a lo largo de los últimos años. Así destacamos que en los últimos años la irrupción de Perú en el ámbito internacional de producción y exportación del arándano al hemisferio norte ocasionó que se reduzca notablemente la cantidad de hectáreas plantadas de esta fruta, y la reconversión a otras producciones, a producciones orgánicas del arándano y el aumento del destino de la fruta al mercado interno. Los pequeños productores se retiran del negocio porque no pueden competir a nivel internacional con los precios actuales, no pueden invertir en la compra de plantas genéticas innovadoras, tienen como primera estrategia arrendar su campo a otros productores de arándano o retirarse de la producción de arándano, ocasionando la disminución de superficie implantada con este tipo de explotación agraria.

No podemos soslayar la gran preocupación que hemos encontrado en los productores y trabajadores en las entrevistas realizadas, puesto que todos ellos entienden que la producción del arándano en Entre Ríos está en declive, incluso pronostican la desaparición de la producción en los próximos años; es por ello por lo que, además de reconvertirse como hemos dicho antes, proponen utilizar parte de la superficie para otra producción como las sandías. El interrogante que se plantea es qué repercusiones pueden tener estos cambios sobre el mercado de trabajo y especialmente sobre el trabajo estacional ya que es un cultivo altamente demandante de mano de obra para cosecha y empaque.

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.

De la tarea estacional de cosecha y empaque, evidenciamos que las mujeres disponibles para estos trabajos, 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.

Dentro de la tarea de cosecha, pudimos colegir que en los dos o tres primeros años del inicio de la cosecha del arándano se contrataban solo mujeres a instancias 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, ya que es una fruta muy pequeña y sensible, dando cuenta del fenómeno de feminización de la agricultura y de que la inserción laboral de las mujeres ocurre en tareas compatibles con la reproducción.

Luego, advertimos que, por diversos motivos (mayor cantidad de fruta para cosechar y también se señaló la mayor capacidad física de varones para soportar las condiciones climáticas), se comenzó a contratar varones para la cosecha del arándano, aquí destacamos que la tarea de cosecha se convirtió en una tarea que pueden realizar tanto varones como mujeres, cuestión que hasta ese momento por un prejuicio de “delicadeza” de las mujeres, era exclusiva de las mujeres.

No ocurre lo mismo con el puesto de “bandejero”, ya que se asigna a varones por su capacidad de fuerza física, cumpliéndose aquí una de las premisas que las tareas asignadas a las mujeres son intercambiables para los varones; esto puede llegar a ocasionar una disminución del mercado de trabajo para las mujeres

Continuando el análisis en la 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 tesis (4) 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 clasificar y flejado o palletizado, surge de las entrevistas que en el empaque moderno éste parecería revertir 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, en la mayoría de las explotaciones analizadas, hemos advertido que sólo en una 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 detrimento.

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 síntesis hemos observado que, si bien los varones acceden a los puestos de trabajo asignados a mujeres como el de cosecheras, 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. 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 - niñeras- 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. Con relación a los empleadores se han mencionado algunos intentos de incorporación espacios de cuidado en el momento de mayor caudal productivo de la actividad del arándano, pero que hoy en día no existe ningún espacio de cuidado y tampoco reintegro del monto por parte de los empleadores, a pesar de que la legislación agraria vigente (ley de trabajo agrario 26.727) establece la obligatoriedad de establecer espacios de cuidado en las explotaciones agropecuarias para los niños y niñas desde los 45 días hasta los 12 años incluso a contra turno y mientras dure la jornada laboral. En cuanto a la LCT bajo el marco normativo que son contratadas las cosecheras y las trabajadoras del empaque también establece la obligatoriedad de espacios de cuidado, pero no estaba vigente al momento de las entrevistas.

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 y que en el caso de la cosecha estacional agrícola ha provocado que la inserción se haga de forma irregular, 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.

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 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 los estereotipos patriarcales; dando cuenta de una perspectiva de género emancipadora.

Sin perjuicio de ello, esa inserción en el mercado de trabajo se relaciona con estereotipos patriarcales que expresan que las mujeres son más delicadas y cuidadosas entonces se las toma para recoger el fruto de las plantas y para clasificarlos en el empaque.

Esta situación se agrava por ser las encargadas exclusivamente de las tareas de cuidado, y en mayor desventaja cuando están a cargo de niños y niñas pequeños y en edad escolar. Es decir que ese ingreso no fue acompañado por políticas de cuidado, ni desde el estado ni desde los y las empleadoras, dando lugar al fenómeno de emancipación precaria, donde existe una emancipación, pero no es acompañada con la distribución de las tareas de cuidado.

Luego analizamos cómo se dan las relaciones laborales en la actividad del arándano, surgiendo que éstas son precarias, tanto en la forma de contratación, como en la forma de remuneración, en las condiciones de trabajo, así como en la poca protección sindical.

Allí comprobamos que se entrecruzan, en un mismo lugar de trabajo, varios marcos normativos y varios empleadores: la ley de trabajo agrario para los trabajadores que realizan tareas permanentes, la ley de contrato de trabajo para los trabajadores de cosecha y empaque excluidos del régimen agrario, así como diferentes empleadores: la empresa y los contratistas o intermediarios.

El marco normativo para los trabajadores de cosecha y empaque de frutas es la Ley de Contrato de Trabajo -20.744-, la cual es menos beneficiosa en comparación con la Ley de Trabajo Agrario -26.727-. Sumado a ello la problemática de las y los trabajadores de empaque que, si bien se encuentran excluidos de la Ley de Trabajo Agrario, hay una excepción donde esta última se les aplica, que es cuando se trata del empaque de frutos propios, prohibiendo la intervención de intermediarios

Además, para la contratación se utiliza el servicio de intermediación, que de acuerdo con la legislación para su funcionamiento no incluye expresamente a los trabajadores de cosecha y empaque, existiendo una laguna jurídica, y lo que es más grave es que si consideramos que estas tareas se encuentran dentro del giro normal de la empresa agropecuaria, definitivamente la

contratación en virtud de este marco jurídico es improcedente; cuestiones que evidentemente afectan directamente a las y los trabajadores de cosecha y empaque.

Esta “maraña jurídica” de marcos normativos superpuestos parece estar diseñada específicamente para desproteger a las y los trabajadores de cosecha y empaque; ya que no queda claro entonces cuáles son sus derechos, como deben estar registrados, las licencias por vacaciones, antigüedad, enfermedad, estado de reserva, edad jubilatoria (57 años para la ley de trabajo agrario, 65 años para la LCT) y acceso a la seguridad social. Sostenemos que la intermediación favorece únicamente al conglomerado del agronegocio del arándano, ya que con la confusión de los derechos que les pertenecen, se pretende hacer creer a las y los trabajadores que ellos no tienen injerencia en la relación laboral, propiciando que los conflictos laborales se presenten a los intermediarios reconocidos como empleadores y no a los productores que contratan el servicio de intermediación.

Encontramos en cuanto a la forma de pago, que se encuentra regulada a través de resoluciones de la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, donde se establece que el pago puede ser mensual o por jornal. También se puede pactar entre los trabajadores y los empleadores el pago por productividad o, por tanto, garantizándose el pago del jornal al que se le sumaría el porcentaje por productividad. El salario se actualiza por temporada y a veces dentro de la misma temporada, según disposiciones que establecen el monto de pago diario y el pago mensual.

Sin embargo, hemos advertido en el caso de la cosecha, que las y los trabajadores si bien comienzan cobrando el jornal, luego cuando hay más fruta para retirar de las plantas, se cambia a la modalidad de productividad; esta situación está amparada por la normativa vigente, sin embargo, se aleja del abrigo de la normativa cuando paga el trabajo por tanto o por unidad de medida, sin contemplar el pago del jornal, es decir no lo suma, sino que lo reemplaza. En este caso (modalidad productiva), se pone un precio a la bandeja dependiendo del destino final de comercialización del fruto que se cosecha, si es para exportación o para comercio nacional, o si es congelado o fresco.

Destacamos que esta es una práctica abusiva, en la cual el agronegocio se aprovecha brutalmente de las y los trabajadores del arándano trasladando los costos de su operación y haciéndolo “socio” de sus “pérdidas” en caso de que venda congelado o al mercado nacional, es más, cuando es reclamado por las y los trabajadores en el precio impuesto por bandeja el empresariado alega que como no es para exportación va a pagar menos por bandeja, aun cuando sea congelado y se venda para exportación (aunque a un precio menor que el fruto fresco).

Esta práctica abusiva se agrava aún más cuando se da la situación de un trabajador de cosecha que no logra hacer la cantidad de bandejas necesarias para alcanzar el jornal básico establecido por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, ocasionando una grave injusticia y malestar entre las y los trabajadores.

Con relación al monto del salario en la actividad del empaque hemos encontrado que la práctica habitual es el pago del salario establecido por la CNTA de manera quincenal, sin embargo, cuando la producción baja ese pago se transforma en diario.

Con relación a las condiciones de trabajo, surge que a las y los trabajadores de la cosecha y de empaque no se les entrega ropa. Si hemos observado que se les entrega a las y los trabajadores del empaque una bata y cofia para manipular los alimentos.

De la investigación se desprende la existencia de infraestructura de baños, lavatorios y comedor, para las y los trabajadores de la cosecha del arándano, así como los del empaque de acuerdo con los

requerimientos de la legislación vigente. Sin embargo, no hemos encontrado la existencia de lactarios ni espacios de cuidado, aunque los empleadores estén obligados por la normativa de trabajo agrario desde el año 2011 y desde marzo del 2023 por la normativa de la LCT; ni tampoco elementos para las personas menstruantes.

En cuanto al almuerzo surge que salvo en algún caso, no se les otorga ni a los trabajadores del empaque ni a los de la cosecha. A los de la cosecha por estar bajo un clima caluroso se les ofrece agua “fría”, se llevan tachos con hielo por las altas temperaturas a las que están expuestos, en época de primavera y verano.

Con relación al transporte hasta la explotación agropecuaria desde la ciudad, el mismo es proveído por el contratista o intermediario tanto de la cosecha como del empaque; de las entrevistas y de las observaciones se desprende que se lo hace en colectivos, en cumplimiento de la normativa vigente.

El horario de trabajo en la cosecha varía entre las 7 y 8 horas, se extiende la jornada al agregarse los tiempos de traslado, agravando la situación cuando hay niños o niñas que requieren cuidado, puesto que el costo, si tienen que contratar el mismo, se amplía a dicha franja horaria. En el empaque a diferencia de la cosecha del arándano, los informantes claves han mencionado que la jornada puede alcanzar hasta 14 hs. Esta situación de trabajo de más de 12 horas en el empaque estaría en violación de la normativa laboral que establece un límite de 12 horas diarias y una pausa de 12 horas entre jornada y jornada (LCT 20.744 y la 11.544 de Jornada laboral)

Resaltamos que ha sido la condición de los compradores de la fruta la que ha impuesto los estándares de higiene (baños y lavatorios) a través de las diversas auditorías realizadas para tal fin, en un mercado tan competitivo como es la fruta de exportación del arándano. La misma presión han ejercido en cuanto a que no haya trabajo infantil ni adolescente, entendiendo por niño, niña y adolescente a aquellos menores de 18 años. Por ello es que no hay niños, niñas ni adolescentes trabajando hoy en la cosecha ni en el empaque, aunque la ley argentina tanto de trabajo agrario como de contrato de trabajo lo permitiría bajo ciertas condiciones, siendo más beneficiosas las establecidas por la LTA que por la LCT en cuanto al trabajo protegido adolescente.

Podemos decir que las condiciones de trabajo descriptas se condicen con las categorías enunciadas en el marco teórico para el trabajo precario en sus variadas modalidades, tales como utilizar empresas de servicios eventuales para reducir costos, contratar sin registrar -la forma más agravada del trabajo precario-, así como contratar registrando, pero liquidar menos horas de las trabajadas en el recibo de sueldo, reduciendo aportes a la seguridad social (jubilación y obra social).

En relación con la condición migrante de las y los trabajadores de 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. Los datos de la Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios realizada en el año 2013 y 2014, indicaba que solo el 10% son trabajadores migrantes, y de los datos surge que casi en su totalidad se trata de varones solteros, ocho de cada diez de ellos migran para ocuparse en tareas con cultivos. Los trabajadores migrantes son los más expuestos a la auto explotación, porque viajan para trabajar y cuanto puedan ganar mejor, incluso se los denomina “cosecheros top”. Las cuadrillas son armadas con familiares y conocidos. 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.

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.

Por último, en cuanto al rol de las organizaciones gremiales, surge de las entrevistas la ausencia de las mujeres, puesto que si bien están afiliadas al sindicato que los nuclea que es UATRE, no hay delegadas o delegados de trabajo estacional ni en la cosecha ni en el empaque del arándano. Si hay delegados para las tareas permanentes, tareas para las cuales las mujeres no son contratadas; causando entonces un agravamiento de su situación laboral precaria, donde sus derechos gremiales están siendo obstaculizados para su ejercicio, así como disminuye la posibilidad de hacer escuchar sus demandas; como por ejemplo acceder a un trabajo permanente o tener espacios de cuidado en el predio.

De la investigación concluimos que el sindicato es conocido por las y los trabajadores de la cosecha y del empaque, y que no se sienten representados por el mismo, debido a que éste no consulta directamente con ellos sobre sus condiciones de trabajo o se ocupa de los temas que a ellos les preocupan como el costo de la bandeja (salario). La percepción encontrada es que su preocupación principal es que no haya trabajo infantil y en menor medida el trabajo irregular; no surge que haya convocado a trabajadoras de la cosecha y del empaque para conformar comisiones internas, incluso cuando hemos comprobado que hay baja rotación y alta repitencia de las trabajadoras/es en ambas actividades el sindicato no averigua o consulta cuales son los temas de interés de ellas, tampoco exige condiciones de trabajo establecidas por ley como los espacios de cuidado.

En este punto expresamos que UATRE, el sindicato que representa a las y los trabajadores de cosecha y empaque en las negociaciones con los empleadores y el que se sienta a conversar tanto con los empleadores – en Entre Ríos nucleados por la Asociación de Productores de Arándanos de la Mesopotamia- para fijar el precio de la bandeja como en la Comisión Nacional de Trabajo Agrario para fijar el salario mínimo vital y móvil de la actividad, y el que tiene la representación legal ante cualquier conflicto con trabajadores que se presente en la actividad, es un sindicato con actitud burocrática y pro empresaria, donde pareciera que sus intereses están enfocados en asegurarse los aportes de las y los trabajadores de la cosecha y del empaque, sin atender a sus necesidades particulares ni fomentar su participación sindical; ocasionando esta ausencia ensordecedora que las y los trabajadores emprendan por sí solos reclamos, de manera focal e individual, sin la fuerza que daría una acción directa sindical, además de quedar expuestos a sanciones de los empleadores como el despido o la no convocatoria a trabajar nuevamente.

Para ir cerrando, no podemos dejar de destacar que durante el trabajo de recolección de datos a través de entrevistas el tema investigado no pasa desapercibido y despierta inquietudes en todos los informantes claves que han participado, incluso también en aquellos que se han presentado al momento de las entrevistas y han comentado sobre el tema, pero no han sido entrevistados.

De estos comentarios se colige que hay un intento de demostrar que hay una modernización y atención hacia el tema, y 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 en el no acceso de éstas a puestos permanentes y solo a puestos temporales que requieren mano de obra intensiva, por la percepción de su capacidad natural de ser delicadas que no amenazan bajo ningún punto de vista las tareas asignadas a los varones en la actividad del arándanos.

De las conversaciones mantenidas con trabajadoras de la cosecha y del empaque surgieron preguntas sobre sus derechos laborales, posibilidades de acceder a trabajos permanentes, derechos gremiales, posibilidades de cobro de bono por guardería, necesidad de tener delegadas gremiales y sorpresa por enterarse que los trabajadores permanentes si los tienen.

La importancia de estos temas queda evidenciada si se tiene en cuenta que, según los informantes consultados, en la cosecha del arándano, aproximadamente un poco menos de la mitad serían mujeres, y que además algunas estarían contratadas de forma irregular; recordemos que la mayoría pertenecen a la clase social baja es decir son pobres y beneficiarias de planes sociales y residentes en la zona urbana de Concordia y no son migrantes. En el empaque la mayoría son mujeres también, pobres, no migrantes y también residen en la misma zona

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.

.Bibliografía

Aggio, Carlos, Milesi Darío, Verre Vladimiro, Zanazzi Leonardo y Lengyel Miguel (2022) Estudio de caso sector de arándanos en Argentina: informe final / (Nota técnica del BID ; 2232) Serie. IDB-TN-2232.

Aparicio, Susana; Ejarque Mercedes; Crovetto, Marcela; Pazos Crespo, Matías; Re, Danie; Aguilera, María Eugenia (2013) Los Trabajadores agropecuarios transitorios en algunas regiones extrapampeanas de Argentina ¿Mercados de trabajo migrantes o locales?, Revista Argumentos N° 15 | Noviembre de 2013 Publicación del Instituto de Investigaciones Gino Germani Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires ISSN 1666-8979

Awid (2004) Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica, en Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, agosto 2004. Disponible en: <https://www.awid.org/es/publicaciones/interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica>. Última entrada: 20/09/2019.

Batthyány, Karina (2020). "Miradas latinoamericanas a los cuidados" en Batthyány, Karina (coord.), Miradas latinoamericanas a los cuidados. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; México DF: Siglo XXI, pp. 11-52.

Bendini, M. y Salette Barbosa Cavalcanti, J. (2005) Hacia una configuración de trabajadores agrarios en la fruticultura de exportación de Brasil y Argentina, en ¿Una Nueva Ruralidad en América Latina? Edición Impresa ISBN 950-9231-58-4 Libronauta Argentina S. A., 2005 Compiladora Norma Giarraca Colección Grupos de Trabajo CLACSO (pp. 361-385)

Bocero, Silvia Liliana; Di Bona, Analía (2012) El trabajo asalariado femenino en el cinturón frutihortícola marplatense, en Revista Memoria Académica - Universidad Nacional de La Plata Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Departamento de Geografía ISSN 1850-1885, 2012, Vol. 8, N° 8, 81-101.-

Campillo, Neus (1993) Feminismo y Teoría crítica de la sociedad, en Reflexión multidisciplinar sobre la discriminación sexual, Comp. Neus Campillo y Ester Babera, Editora NAU libres, Valencia, ISBN 84-7642-309-8.

Cano, Julieta Evangelina (2019) Cuerpos y sexualidades de las mujeres: La disputa por los sentidos en el campo jurídico (Tesis de posgrado). —Presentada en Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación para optar al grado de Doctora en Ciencias Sociales. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1817/te.1817.pdf>. Último ingreso: 11/04/2024

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), pp. 335–355. doi: 10.7770/cuhso-v31n1-art2003.

Craviotti, Clara y Palacios, Paula (2007) “La trama detrás de la escena: los contratistas de servicios de mano de obra en la producción de frutas frescas de alto valor”, Estudios del trabajo N° 33, Enero-Junio 2007, págs. 3-32, ISSN 0327-5744. Craviotti, Clara, Cattaneo Carlos y Palacios Paula (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 p. 173 – 194. ISSN 1405-1311.

Cattaneo, Carlos; Craviotti, Clara y Palacios, Paula (2010) “Los trabajadores zafrales en los mercados de trabajo locales. El arándano en el noreste de Entre Ríos”, en “Trabajo Agrícola. Experiencias y resignificación de las identidades en el campo argentino”, Juan Manuel Cerdá y Talía Violeta Gutiérrez (comps.) CICCUS, Buenos Aires, 2009 (240 pp.)

De Moraes Silva, María Aparecida Las trabajadoras nómadas. Cambios productivos y sus efectos sobre el trabajo femenino Revista de Ciencias Sociales, vol. 29, núm. 39, julio-diciembre, 2016, pp. 15-34 Universidad de la República Montevideo, Uruguay

Dell’Acqua, Ailyn, Moyano María, Galván, Julieta, Ríos, Liliana y Paz, Corina (2019) COMERCIALIZACIÓN Y COMPETITIVIDAD DEL ARÁNDANO ARGENTINO. Disponible en:

https://inta.gob.ar/sites/default/files/informe_comercializacion_y_competitividad_del_arandano_argentino.pdf. Ultimo ingreso: 4/09/2022.

Encuesta sobre Empleo, Protección Social y Condiciones de Trabajo de los Asalariados Agrarios, 2013-2014, Observatorio de la Superintendencia de Riesgos de Trabajo. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/informe-cymat-agro_0.pdf . Ultimo ingreso: 11/04/2024.

Favieri, Francisco Nicolás y Orellano, Verónica (2022) Aproximaciones al trabajo precario en Argentina (2016-2019), en Revista de Ciencia, Docencia y Tecnología, Concepción del Uruguay, Publicado en el N° 64 de Junio 2022, versión On-line ISSN 1851-1716. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17162022000100033. Ultimo ingreso: 11/04/2024.

Femenías María Luisa (2020) Ellas lo pensaron antes, Ediciones Lea S.A., Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ISBN 978-987-718-643-7, Primera Edición, pág. 439.

Ferrera, Ilda María y Nieto, María Belén (2010) Trabajo, identidad y género en el cinturón hortícola de Bahía Blanca (Argentina). ¿Problemas de desarrollo rural?, Ponencia presentada en “Ponencia presentada al VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, Porto de Galinhas, 2010.”

Ferro, Lilian (sin fecha) “Status profesional agrario, educación y empleabilidad rural”, publicado en la página del Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social de Argentina. Disponible en: http://www.trabajo.gob.ar/downloads/newsletter/ctio/plurales3/nota-ctio-lilian_ferro.pdf, Ultimo ingreso: 4/10/2018.

Ferro, Silvia Lilian (2008), Género y propiedad rural; coordinado por María del Carmen Quiroga - 1^{aa} ed. - Buenos Aires, publicado en la página de Secretaría Agricultura, Familiar de Entre Ríos. Disponible en: www.afentrieros.com.ar/.../descargar.php?...Genero%20y%20Propiedad%20Rural%23Ultimo ingreso: 16/04/2017.

Flores Lara Sara María (2003) Violencia y contrapoder: una ventana al mundo de las mujeres indígenas migrantes, en México. Revista Estudios Feministas [en línea]. 2003, 11(2), 381-397[fecha de Consulta 22 de Marzo de 2023]. ISSN: 0104-026X. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38111203>. Ultimo ingreso: 11/04/2024.

Fransoi, María Sol (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.

- Disponible en:
https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RepHipUNR_98af91f735345d795503b28e4177915e. Ultimo ingreso: 11/04/2024
- Fransoi, María Sol (2016) El trabajo precario en la cosecha de arándanos en la región noreste entrerriana, en REA N° XXI, Escuela de Antropología – FHUMYAR -UNR, I.S.S.N 1852-1576. Disponible en:
https://repositoriosdigitales.mincyt.gob.ar/vufind/Record/RepHipUNR_8e2c6b2c600c99ef790faefd22762364. Ultimo ingreso: 11/04/2024
- Fraser Nancy (2015) Fortunas del feminismo, Editorial Traficantes de Sueños C/ Duque de Alba, 13. 28012, Madrid. Tlf: 915320928. [e-mail:editorial@traficantes.net] ISBN: 978-84-943111-9-2 Depósito legal: M-18942-2015
- Garganta, Santiago (2019) Midiendo El Efecto Distributivo De La Asignación Universal Por Hijo En Argentina: Efecto Directo, Indirecto Y Potenciales Mejoras, Económica, La Plata, Vol. LXV, Nro. 1, 2019. ISSN: 1852-1649. Páginas: 17-68. Disponible en:
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/98281>. Ultimo ingreso: 11/04/2024.
- Gentile, Elsa (2019) El régimen del trabajo agrario y su compatibilidad con la ley de contrato de trabajo. Contratación, subcontratación y cesión. Solidaridad. Publicado en SAIJ. Disponible en:
www.saij.gob.ar Id SAIJ: DACF190206. Ultima entrada: 06/07/2023
- Hagg, Elizabeth Diana (2020) “La cosecha de yerba mate en Misiones (Argentina): una actividad laboral –tarefa– con marcas de desigualdad de género”, en La Manzana de la Discordia, 15(1), 91-120, E-ISSN 2500-6738. Disponible en: doi: 10.25100/lamanzanadeladiscordia.v15i1.8718. Ultimo ingreso: 11/04/2024.
- Jensen, Edgardo Joaquin (2018), “Caracterización físico-química de variedades de arándano *Vaccinium corymbosum* L.”, Tesis de grado. Disponible en:
<http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/70552>. Ultimo ingreso: 4/09/2022.
- Jordán, María Angélica (2014) Formas de organización sindical y prácticas gremiales en el Complejo Agroindustrial Frutícola de la provincia de Entre Ríos (Argentina); Universidad Nacional de Santiago del Estero. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Instituto de Estudios para el Desarrollo Social; Trabajo y Sociedad; 17; 23; 8-2014; 205-226. Disponible en:
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/9943>. Ultima fecha de consulta: 5/07/2023
- Jordán, Angélica (2015). Organizaciones gremiales de la actividad agroindustrial frutícola en el departamento de Concordia, Entre Ríos. XI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-061/309>. Ultimo ingreso: 11/04/2024
- Kay, Cristóbal (2016) La transformación neoliberal del mundo rural: procesos de concentración de la tierra y del capital y la intensificación de la precariedad del trabajo, publicado en la Revista RELAER, de la asociación ALASRU. Revista Latinoamericana de Estudios Rurales ISSN: 2525-1635. Disponible en: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/ojs/index.php/revistaalasru/article/view/93>. Ultimo ingreso: 11/04/2024
- Linardelli, María Florencia; (2020) Migraciones de mujeres en el agro de América Latina y Argentina: Herramientas analíticas feministas para un estado de la cuestión; Universidad Nacional de San Juan. Facultad de Ciencias Sociales; Revista; 16; 16; 10-2020; 51-67
- López, Guadalupe y Mochi Silvana Fortalecimiento de la empleabilidad de personas en situación de vulnerabilidad por su género: una mirada desde las políticas de empleo (2019), Ponencia presentada en el 14 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, celebrado en Buenos Aires en agosto de 2019.

Disponible en: https://aset.org.ar/congresos-anteriores/14/ponencias/6_Lopez.pdf. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Marradi, Alberto; Archenti, Nelida y Piovani, Juan Ignacio (2007) Metodología de las Ciencias Sociales, primera Edición, Buenos Aires, Emece Editora, ISBN 978-950-04-2868-2, 328 p.

Maurizio, Roxana y Vasquez Gustavo (2014) Argentina: efectos del programa Asignación Universal por Hijo en el comportamiento laboral de los adultos, publicado en REVISTA CEPAL 113. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36962/RVE113MaurizioVazquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Micha, Ariela y Monsalvo, Ana Paula (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, en Estudios económicos Volumen XXXVI (N.S.) N° 72, Enero-Junio 2019, 117-146. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/estec/v36n72/v36n72a05.pdf>. Ultimo ingreso: 11/04/2024

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 [en línea] 2022 v. 12, n. 22, pp. 1- 24. Disponible en: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/31255/1/Discusiones%20feministas%20sobre%20el%20trabajo%20asalariado_2022.pdf. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Mingo Acuña, Elena y Mercado Mott, Macarena (2021) Ahora que sí las vemos, miremos la ruralidad: condiciones de trabajo y participación sindical de las asalariadas agrícolas (pp. 199-224) en Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina / Nora Goren... [et al.] ; coordinación general de Nora Goren. - 1a ed. - José C. Paz : Edunpaz; Ciudad Autónoma de Buenos Aires : CLACSO. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, 2021. Libro digital, PDF Archivo Digital: descarga ISBN 978-987-4110-68-8

Mingo, Elena (2008) La inserción laboral de las mujeres al trabajo asalariado agrícola en el sector primario, el caso del Valle de Uco, provincia de Mendoza. IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales - Universidad Nacional de Misiones. Disponible en: <https://www.aacademica.org/000-080/506>. Ultimo ingreso: 5/08/2023.

Moreno, Marta Silvia (2019). Condiciones De Trabajo En Las Cosechas Agrícolas De Mendoza (Argentina). El Caso De Las/Os Migrantes Bolivianas/Os. Astrolabio N°23, ISSN 1668-7515, pp. 27-52.

Moulins, María Gabriela (2018) Control de calidad en empaque de frutas frescas de arándanos y cítricos, Tesis de grado, Ing. Agrónoma. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/71052>. Ultimo ingreso: 4/09/2022.

Navarro, A. (2009). "Las investigaciones con entrevistas cualitativas: carácter flexible y emergente de los diseños". En A. Meo y A. Navarro (eds.) Capítulos 3,4,5 y 6.

Neffa, Julio Cesar; Oliveri, María Laura; Persia, Juliana; Trucco, Pablo; 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; 1-2010; 1-129. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/14459>. Ultimo ingreso: 05/05/2024.

Neiman Guillermo Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino (2010) en Mundo Agrario – 2010 Vol. 10 Nro. 20. Disponible en: <http://www.scielo.org.ar/pdf/magr/v10n20/v10n20a20.pdf> Ultimo ingreso: 11/04/2024

Neiman, G. (2016) Mercados de trabajo y sindicalismo en producciones agrícolas reestructuradas de la Argentina, Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas - SciELO N° 27, Invierno2016, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Papuccio de Vidal, Silvia (2011). “Mujeres, naturaleza y soberanía alimentaria, 1° edición, Buenos Aires, Argentina. Librería de Mujeres Editoras, Cap. 1, pág. 15-38.

Pautassi Laura Cecilia (2007) ¡Cuanto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales, Claves para todos, colección dirigida por José Nun, Capital Intelectual, Ciudad de Buenos Aires, pág. 1-99.

Paz, Corina; Dell'Acqua, Ailyn; Moyano María; Galván, Julieta y Ríos, Liliana (2019) Comercialización y competitividad del arándano argentino. Disponible en: https://inta.gob.ar/sites/default/files/informe_comercializacion_y_competitividad_del_arandano_argentino.pdf. Ultimo ingreso: 4/09/2022.

Prola, Juan Ignacio (2019) Trabajador agrario permanente con prestaciones discontinuas. Publicado en SAIJ. Disponible en: <http://ar.microjuris.com/>. Id SAIJ: DACF190173. Ultima entrada: 5/07/23.

Quaranta, Germán y Fabio, Francisco (2011) Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina en Región y sociedad / vol. xxiii / no. 51. Derechos reservados de El Colegio de Sonora, ISSN 1870-3925.

Quaranta, German, 2010 “Estructura ocupacional, características de la demanda y perfil de la oferta laboral en el agro argentino” Capitulo 1 en Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino, Dir. Lic. Guillermo Neiman. 1 Edición Buenos Aires: Fundación Centro de integración, comunicación, cultura y sociedad – Ciccus, 328p. ISBN 978-987-1599-23-3.

Ramina, Larissa (2020) Una aproximación entre teorías críticas del derecho Un estudio introductorio; en El arte de (des)hacer mundos. Estudios en torno al pensamiento de Joaquín Herrera Flores / Medici, Alejandro (Coord.) Alejandro Rosillo Martínez (Coord.), 1ª ed. Aguascalientes-San Luis Potosí-La Plata-Sevilla: CENEJUS-UASLP-UNLP-US, 2020. 210 p.: 16.5x21 cm. ISBN: 978-607-8645-16-9. 1. Filosofía crítica. 2. Epistemología. 3. Filosofía latinoamericana. I. Sánchez Rubio, David, coord., II. Título. Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/104487/El%20arte%20de%20deshacer%20mundos%20vf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Rau, Víctor (2009) La acción colectiva de los asalariados agrícolas. Una revisión de estudios sobre sus características y condicionantes, 2009. Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios N° 31 – 2 semestre de 2009.

Rivadeneira María Fernanda, Paulino Daniel, González Ariel, Inchauspe Ignacio, Gollan Agustín, Almirón Nanci Jacqueline, Eyman Laura Noemi, Lare Vanesa, Bello Fernando (2021) Uso de bioestimulantes en arándanos cultivados en Entre Ríos. Disponible en: <https://inta.gob.ar/documentos/uso-de-bioestimulantes-en-arandanos-cultivados-en-entre-rios>. Ultimo ingreso: 04/09/2022

Rivadeneira, María F.; Sánchez, Enrique E. y Kirschbaum, Daniel 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

Rodríguez Enríquez, Corina (2018) Economía del cuidado y desigualdad en América Latina: Avances recientes y desafíos pendientes, en Economía Feminista, Desafíos, propuestas y alianzas, Carrasco Bengoa Cristina y Díaz Corral Carmen Comp., 1 Edición, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Ed. Madreselva, ISBN 978-987-3861-20-8; pp. 133-156. Sánchez Enrique, Daniela Verónica (2016) Trabajo rural temporario y fragmentación normativa en Argentina, publicado en Revista Pilquen, sección Ciencias sociales, Volumen 19, N° 2, 2016 e-ISSN: 1851-3123, pp. 25 a 37. Disponible en: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/100087>. Ultima fecha de consulta: 4/07/2023.

Sautu, R. 2003. Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación. la ed. Buenos Aires: Lumiere.

Schulz Guillermo y Tasi Hugo Armando Alberto (2008) Índices De Productividad Específico Para El Cultivo De Arándanos En El Departamento Concordia-Provincia De Entre Ríos, presentado en el XXI Congreso Argentino de la Ciencia del Suelo, en Potrero de los Funes, San Luis, Argentina.

Steimbregger, Norma, Trpin Verónica y Bendini Mónica (2012) Intermediación laboral en el acceso y gestión del trabajo estacional en la fruticultura rionegrina, en Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios N° 37 - 2do semestre de 2012, pp. 5-30. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/riear/riear_v37_n1_01.pdf

Trpin, Verónica; Rodríguez, María Daniela y Brouchoud, Silvia (2017) Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias, NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet), N° 28, verano 2017, Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871 -

Trpin, Verónica (2020) “Somos libres, cuando queremos nos vamos”. Sindicalismo, migrantes chilenos/as y “norteños” en la fruticultura del norte de la Patagonia / Verónica Trpin – Osorno; Editorial Universidad de Lagos, octubre de 2020 352 p.; 17 X 24 cm cerrado RPI: 2020-A-1341 ISBN: 978-956-6043-10

Trpin, Verónica; Rodríguez, María Daniela y Brouchoud Silvia (2017) Desafíos en el abordaje del trabajo rural en el norte de la Patagonia: mujeres en forestación, horticultura y fruticultura, en Trabajo y Sociedad, Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet) N° 28, verano 2017, Santiago del Estero, Argentina. ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosysociedad. Ultimo ingreso: 11/04/2024

Valdés Subercaseaux, Ximena (2015) Feminización del empleo y trabajo precario en las agriculturas latinoamericanas globalizadas, Cuadernos de Antropología Social /41, ISSN 1850-275x (en línea) / ISSN 0327-3776 (impresa), [39-54]. (2015)

Vivanco Barra, Christopher (2018) “Evaluación de prefactibilidad de exportación compartida entre PyMES productoras de arándano orgánico, de los países de Argentina y Chile, hacia el mercado hortofrutícola de Hong Kong, China”, Tesis de Maestría. Disponible en: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/87005>. Ultimo Ingreso: 04/09/2022.

.Artículos de periódicos

(28/01/2020) “Entre Ríos lidera en la producción y exportación de arándanos y nuez pecan”, El ABC Rural, Disponible en: <https://www.elentrieros.com/actualidad/entre-ros-lidera-en-la-produccion-y-exportacion-de-arndanos-y-nuez-pecn.htm>. Ultimo ingreso: 11/04/2024

(22/08/2020) “Concordia inicia cosecha de arándanos”, Diario Uno Entre Ríos. Disponible en: Concordia: inicia cosecha de arándanos con menos producción (unoentrieros.com.ar). Ultimo ingreso: 11/04/2024

(1/11/2016) “Cosecha de arándanos: estiman que hay más casos de explotación”, Diario Uno Entre Ríos, Disponible en: <https://www.unoentrieros.com.ar/cosecha-arandano-estiman-que-hay-mas-casos-explotacion-n1274261.html>. Ultimo ingreso: 15/04/2024

(07/04/2023) “Cosecha de arándanos: procesaron a tres empresarios de Entre Ríos por esclavizar a trabajadores golondrinas”, Diario Rosario 3. Disponible en: <https://www.rosario3.com/informaciongeneral/Cosecha-de-arandanos-procesaron-a-tres-empresarios-de-Entre-Rios-por-esclavizar-a-trabajadores-golondrina-20230407-0033.html>. Ultimo ingreso: 15/04/2024.

(09/04/2023) “Entre Ríos: empresarios procesados por trata laboral en una cosecha de arándanos”, En Tramas, periodismo en movimiento. Disponible en: <https://tramas.ar/2023/04/09/entre-rios-empresarios-procesados-por-trata-laboral-en-una-cosecha-de-arandanos/> Ultimo ingreso: 15/04/2024