

Feminización del trabajo agrícola: una mirada sobre las experiencias de las trabajadoras del limón.

Busca, Vilma Cristina; Vazquez Laba, Vanesa.

Cita:

Busca, Vilma Cristina; Vazquez Laba, Vanesa (2004). *Feminización del trabajo agrícola: una mirada sobre las experiencias de las trabajadoras del limón*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/238>

Feminización del trabajo agrícola: una mirada sobre las experiencias de las trabajadoras del limón

Busca, Vilma Cristina Instituto Gino Germani, FSOC, UBA.
vilmabusca@hotmail.com

Vazquez Laba, Vanesa Instituto Gino Germani, FSOC, UBA.
vvazquezlaba@tutopia.com

1. Introducción

La incorporación de mano de obra femenina en el trabajo agrícola es un fenómeno que ha venido creciendo en los últimos años en ciertos países latinoamericanos. Ciertas producciones agroindustriales, que exportan productos de alta calidad a mercados externos (Europa, Estados Unidos, etc.), contratan trabajo femenino para la realización de tareas relacionadas con el control de calidad del producto exportable.

Distintas investigaciones (Bendini, 1999; Miralles y Radonich, 2003; Barbosa Cavalcanti et. al., 1999; Lara Flores, 1998) sobre mujer y trabajo en el medio rural latinoamericano, han mostrado que, desde el proceso de re-estructuración productiva en la agricultura de los años 80, se ha incorporado masivamente mano de obra femenina para algunas tareas específicas. Esto no ha mejorado las condiciones de vida de las mujeres, sino que por el contrario, se han profundizado la precarización tanto de las condiciones de trabajo, como las de vida en general de las trabajadoras.

Con respecto a las condiciones de trabajo de las mujeres, consideramos que esta precariedad¹ estaría vinculada -entre otras cuestiones- a la inseguridad de los ingresos, a un creciente desdibujamiento del vínculo laboral tradicional, al predominio del pago a destajo, al tipo de tareas desarrolladas y al ambiente en el que se despliega el trabajo (Aparicio y Benencia, 1999).

Por lo tanto, en el presente trabajo nos proponemos caracterizar y analizar el fenómeno de la feminización del trabajo agrícola a partir de un estudio de caso de la producción agroindustrial cítrica en la provincia de Tucumán. Para dicho propósito se analizarán por un lado, los datos arrojados por la Encuesta a Trabajadores Cítricos (1998) y por otro lado, entrevistas informales y en profundidad realizadas a las trabajadoras en sucesivos trabajos de campo de los años 2001, 2002 y 2003.

2. Datos sobre el trabajo femenino agrícola

La crisis de los años 80 produce un fuerte incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo, no solo para compensar ingresos y mantener niveles de consumo, sino por el mayor predominio de hogares con jefatura femenina. En todo el país la actividad económica registró un aumento considerable respecto de su tendencia en la década anterior, que era relativamente estable (Panaia, 2000).

A comienzos de los años 90, la población femenina ocupada aumenta 12.7% a nivel país, mientras que la ocupación masculina ascendió sólo el 2.7%. Sin embargo, la desocupación femenina alcanza para la misma fecha el 64.7% y la masculina el 27.8%. Esto significa que las mujeres no encontraron una ubicación

estable en el mercado laboral, ya que se incrementaron los puestos de trabajo con mayor grado de precariedad (Panaia, 2000).

Según los datos arrojados por el último Censo de Población y Vivienda 2001:

- El total de las mujeres de 14 años o más económicamente activas es de 6.238.976, de las cuales el 55.08% (3.436.685), o sea más de la mitad, solo trabajan; el 6.84% (427.312) trabajan y estudian; 3.78% (236.159) trabajan y perciben jubilación o pensión; y el 26.17% (1.633.262), más de un cuarto de ellas, lo que indica también la alta desocupación femenina, sólo buscan trabajo.
- Del total de la población nacional ocupada en actividades agrícolas (897.521), un porcentaje relativamente escaso, solo el 10.27% (92.228), son mujeres.
- De este total de mujeres ocupadas en la rama de actividad agricultura, el 41.26% (38.053) son obreras o empleadas del sector privado, mientras que solo el 6.12% (5.649) pertenecen a la categoría ocupacional patrón. Un 19.5% (17.985) trabajan por cuenta propia, y en la categoría ocupacional trabajador familiar están las que reciben sueldo con un porcentaje mínimo del 1.92% (1.772) y las que no reciben sueldo con el 26.84% (24.758).
- Con respecto a la precariedad del trabajo nos encontramos con que, de un total de 3.238.058 de obreros de la agricultura del sector privado que aportan o les descuentan, casi un tercio, el 32.28% (1.045.137) son mujeres; y de un total de 2.082.876 de obreros en agricultura que no aportan ni les descuentan, el

48.29% (1.005.870) son mujeres, o sea aproximadamente la mitad. Y esto ya nos va dando el perfil de la realidad laboral femenina en el sector.

- Para la provincia de Tucumán en el año 2001, encontramos una población rural de 181.457, de la cual el 47.14% (85.545) son mujeres de 14 años o más. Dentro de este segmento encontramos que el 14.7% (12.584) de las mujeres se encuentran ocupadas; el 15.43% (13.204) se encuentran desocupadas; y el 69.85% (59.757) se encuentran inactivas. Con relación a la población total, vemos que las mujeres representan en el área rural, tanto solo el 22.42% (12.584) de la población ocupada; mientras que, de un total de 33.171 de población rural desocupada, el 39.8% (13.204) son mujeres; y de un total de 92.159 de población inactiva, el 64.84% (59.757) son mujeres. Estos porcentajes son reveladores de lo planteado sobre la precariedad y la desocupación femenina.
- Según la Encuesta Permanente de Hogares para el aglomerado San Miguel de Tucumán y Tafí Viejo (2001, onda octubre), la tasa de actividad femenina es del 37.7%; la tasa de empleo femenino, del 30.8%; la tasa de desocupación era del 18.4% y la de sub-ocupación, del 23.5%.

Estos datos nos permiten tener un panorama general de la situación laboral de las mujeres en nuestro país y en la provincia de Tucumán. Sin embargo, no nos brindan una mirada sobre las experiencias y vivencias de las mujeres respecto de su situación laboral. Para ello, analizamos el caso de la actividad citrícola y la situación laboral de las trabajadoras en dos de sus eslabones productivos: la cosecha y el empaque.

A continuación se podrán observar ciertos datos extraídos de la encuesta y que luego, triangulamos con información de algunos relatos de entrevistas realizadas a las trabajadoras.

3. EL caso de la citricultura tucumana: experiencias de mujeres cosecheras y seleccionadoras del limón

En el marco de la reconversión, modernización y apertura económica implantadas en nuestro país durante la década de los 90, adquirió creciente relevancia la actividad cítrica tucumana para la exportación. La expansión de dicho complejo agroindustrial fue dinamizada por un sector moderno, con altas inversiones de capital y con una fuerte integración vertical (Aparicio y Benencia, 1998).

Datos ofrecidos por informes vinculados con la actividad señalan un sostenido crecimiento en los volúmenes de limones producidos y un cambio significativo en el destino de la producción, asumiendo un perfil exportador. Se abrieron nuevos mercados -recientemente EE.UU.- que se fueron sumando a los ya tradicionales - Mercado Común Europeo y Canadá-. Por otro lado, el proceso de concentración operado en la actividad se refleja en la preponderancia adquirida por las empresas integradas, que son las que participan mayoritariamente en los volúmenes totales exportados.

Con respecto a la caracterización de las situaciones laborales de los/as asalariados/as ocupados en la provincia de Tucumán, Aguilera (2000) sostiene que habría precariedad respecto del trabajo femenino en todas las ramas de actividad agrícola, tanto en los departamentos limoneros como en los no-limoneros de la provincia.

Las mujeres asalariadas que se desempeñan como cosecheras o seleccionadoras de la producción en el sector, poseerían una sensible probabilidad de ocuparse precariamente; mientras que no ocurre lo mismo en el caso de sus pares masculinos asalariados en la rama de actividad no primaria. Es decir, la mayor precariedad –al considerar como indicador principal el descuento jubilatorio- “se manifiesta claramente, por un lado, entre los asalariados de ambos sexos en la rama primaria, y por el otro, entre el conjunto de las mujeres asalariadas insertadas en rama primaria y no primaria de actividad productiva” (Aguilera, 2000:7). En virtud de este análisis sobre la precariedad laboral basado en información censal y vinculado a la definición por ausencia de descuento jubilatorio en la liquidación de haberes de asalariados, hemos, por un lado, conservado este indicador en nuestra definición de precariedad laboral y, por el otro, incorporado otros indicadores. A partir de lo cual apuntamos a enriquecer nuestro análisis desde una perspectiva de género respecto de las características que asume la inserción de asalariadas y asalariados en ocupaciones de la citricultura tucumana. A partir de ello consideramos en nuestro estudio de caso el concepto de precariedad según la ausencia de descuento jubilatorio en la liquidación de haberes de asalariado/as y la noción que incluye ciertos elementos como carecer de contrato o de contrato permanente de trabajo; cambiar de empleador e inclusive cuando el trabajador / a permanece con el mismo, y / o con el peligro permanente de perder su empleo (citado en Aparicio y Benencia, 1999). Según la Encuesta a Trabajadores Citícolas (1998), encontramos que las trabajadoras del sector se encuentran mayormente en condiciones laborales precarias. En primer lugar, observamos que el 60% de las mujeres cosecheras no

perciben los beneficios sociales y que solo el 30% si los perciben. Esto confirma que las mujeres se encuentran en peores situaciones laborales ya que en su mayoría no aparecen registradas legalmente como trabajadoras, ni gozan por lo tanto, de los derechos que les corresponderían. Así lo expone el siguiente cuadro:

“Trabajadores/as citrícolas según percepción de beneficios sociales y género”

Percepción de beneficios sociales	Cosecheras %	Cosechero s %	Totales %
Sin percepción de beneficios	60	31,4	35
Sólo obra social	10	27,1	25
Combinaciones que expresan otros arreglos informales	-	8,6	7,5
Combinaciones que expresan trabajo legalmente registrado	30	32,9	32,5
Total	100	100	100

“Fuente: Encuesta a Trabajadores Citrícolos, (Vazquez Laba, 2004)”

Con respecto al grado de afiliación sindical, observamos que es alto el número de trabajadoras que no se encuentran afiliadas (11,3%) y muy baja la cantidad de las que sí están afiliadas (1,2%). Podemos interpretar, por un lado que las modalidades de contratación “típicas” del medio rural no registran a las trabajadoras, y por otro lado, considerar que también influyen la estacionalidad del

trabajo y su consecuente alta rotación de empresas y de trabajadoras. Esto último, no ayuda a que las trabajadoras citrícolas puedan generar un vínculo entre sí y adquirir capacidad de negociación colectiva y gremial (Vazquez Laba, 2004).

“Afiliación al sindicato por género”

Afiliación	Sí %	No %	Total %
Cosecheras	1,2	11,3	12,5
Cosecheros	12,5	75	87,5
Total	13,7	86,3	100 (80)

“Fuente: Encuesta a Trabajadores Citrícolas, (Vazquez Laba, 2004)”

Según información primaria de entrevistas en profundidad hemos observado que los salarios de las asalariadas de empaque y cosecha son comparativamente menores que los percibidos por empleadas en otros trabajos urbanos, y, además, perciben menos ingreso que sus pares masculinos. Una explicación de esto sugiere que, por lo general, ellas tienden a concentrarse en trabajos no especializados, mientras que los hombres se desempeñan como gerentes, técnicos y trabajadores especializados. En esta situación juega un papel fundamental la segregación de género en los puestos de trabajo (Busca y Vazquez Laba, 2001). Por otro lado, esta situación también puede asociarse a la creencia “tradicional”, de que los hombres debieran ganar más salario, puesto que serían quienes principalmente aportan el sustento en la familia.

Esta problemática abordada desde la perspectiva de género pone en evidencia las diferencias en el mundo del trabajo entre las asalariadas y los asalariados de cosecha y empaque de limones tucumanos.

En el caso de las asalariadas de empaque se contrata a las mujeres por hora, mientras que los embaladores, por lo general hombres, perciben sus ingresos por caja embalada, es decir a destajo. Esta modalidad de pago tiene como resultado que, en época de máxima producción, los hombres perciban mayores haberes que las mujeres. Así, el salario de las empacadoras se restringe a un mínimo de manutención, asociado a tareas que muchas veces resultan en un deterioro de la salud de las trabajadoras. Un ejemplo, refiere que a lo largo de su jornada laboral se les pueden asignar diferentes tareas, una de las cuales es el etiquetamiento de cajas en sitios sin luz apropiada. Con el tiempo, esta trabajadora fue perdiendo parte de su capacidad visual, sin posibilidad de una compensación por ello.

Otro aspecto de la situación de precariedad que afecta tanto a varones como a mujeres de empaque refiere a que en la época de máxima producción, los trabajadores en su conjunto se ven obligados a cumplir con largas jornadas laborales. En el caso de las mujeres, ellas están de acuerdo en trabajar horas extras debido a la necesidad de ganar mayores ingresos.

Otro aspecto de la precariedad laboral, asimismo, analizado en las características que asume el proceso productivo y el trabajo realizado por los asalariado/as, refiere a que, básicamente, en el empaque, el trabajo de selección depende del flujo de la cosecha de limones. Lo/as trabajadore/a deben permanecer en la planta empacadora hasta concluir con el acondicionamiento de toda la fruta recibida, lo cual originaría el virtual “encierro” de las/os trabajadoras/es en el establecimiento

(se quedan trabajando hasta altas horas de la noche, si es necesario) y son controlada/os en el número de veces que van al baño o toman agua, y disponen las tareas se realizan permanentemente de pie.

Otra característica de precariedad vinculada al tipo de contrato refiere al carácter discontinuo y a tiempo parcial que los mismos suscriben en esta actividad. Esta característica, en cierta medida originada por la peculiaridad típica de la producción de los productos agrarios cosechados en pocos meses al año, repercute en el contrato de trabajo. El mismo está basado en el acomodamiento de los horarios de forma tal de permitir una adaptación de las horas trabajadas a la demanda según las fluctuaciones diarias (horarios cortados), semanales (variaciones diarias y trabajo con horarios rotativos), mensuales (trabajo de fin de semana, trabajo a tiempo parcial, segmentación de los períodos de licencias), características, que se vinculan en otras cuestiones, por un lado, al flujo en que se cosecha la fruta y, por el otro, a las cantidades solicitadas de limón en fresco por los mercados externos.

Por su parte, la precariedad laboral, asimismo, puede asociarse a un mecanismo utilizado desde antaño en el medio rural como es la intermediación por contratistas de la mano de obra. En este sentido, la presencia de contratistas para el reclutamiento de mano de obra en la cosecha y el empaque del limón asume un papel fundamental, ya que, esta figura es quien mantiene y lleva adelante el vínculo con los/as trabajadores/as de cosecha, desde el reclutamiento de los/as mismos/as hasta la negociación y pago de su retribución laboral. El contratista recluta a los/as cosecheros/as, provee el transporte y las herramientas a los/as trabajadores/as, ya que el tipo de actividad que implica las labores de cosecha de

alguna manera hace necesario que esta figura tenga injerencia en el proceso productivo, además de liquidar sueldos.

Por su parte, las empresas de empaque en su mayoría se valen de esta práctica tradicional en el medio rural para las tareas de selección y embalado. De esta manera, las empresas no se ven obligadas a mantener vínculos contractuales estables con los trabajadores, ya que la contratación de servicios de seleccionadoras o embaladores está, por lo general, intermediada.

Algunos enfoques sostienen que “Esta modalidad de contratación responde a problemas operativos derivados del manejo de importantes contingentes de trabajadores. La alta rotación entre empresas impide identificar al “patrón” y la ocasionalidad de las relaciones entre trabajadores dificulta su organización y la cohesión social. Todo ello disminuye la conflictividad” (Alfaro, 1999:52). Otras explicaciones sugieren que la presencia de contratistas puede asociarse con una estrategia de flexibilidad funcional llevada adelante por las empresas de empaque que supone una recentralización de la empresa sobre su actividades, las variaciones ligadas a la incertidumbre y precariedad de los mercados se ven en parte transferidas a los subcontratistas (Alaluf, M, 1997) y a la/os trabajadore/as. En los relatos de las entrevistadas se hace manifiesto que algunos contratistas reclutan hombres o mujeres por separado, con lo cual, esta diferenciación en función del género restringiría aún más la organización colectiva de lo/as operario/as para mejorar sus condiciones laborales.

Es común que las empresas contratistas de mano de obra quiebren, con lo cual sus contratados pierden, por ejemplo, el derecho de antigüedad y los años de indemnización. En este sentido, la intermediación constituye otro factor que

reforzaría la situación de precariedad de la mano de obra asociada a la rotación que experimentan los trabajadores al cambiar constantemente de empleador contratista.

En referencia a esto exponemos los siguientes fragmentos:

“Yo estaba en otra empresa –contratista-. Porque en el empaque siempre cambian de empresa contratista. Estábamos un año y quiebra y de ahí pasamos a otra. Cuando llega la hora de pagarte el aguinaldo como nuevo no te pagan nada.” (Entrevista a seleccionadora, 2001)

“y ella el año pasado, bueno, cuando cobramos, terminó la temporada en setiembre, mi hermana entre sueldo aguinaldo y vacaciones, indemnización, ya cobró, cerca de \$800. Y, yo entre todo, vacaciones y aguinaldo, tenía \$30, de sueldo tenía \$ 100, entre las cosas no llegaba a \$250. Sabés cómo lloraba de bronca. Trabajás todo el día, te esforzás todo el día, todo el día metida ahí, hay veces que vos lo hacés para ganar más, pero es lo mismo porque te descuentan todo.” (Entrevista a seleccionadora, 2001)

El reclutamiento de mano de obra vía contratistas estaría vinculada a situaciones de precariedad laboral puesto que, según surge de entrevistas a asalariadas, en el caso de reclamos por falta de pago o atraso en los haberes, las operarias "no conocen" a ciencia cierta dónde evacuar sus demandas. Es en este marco donde la organización para efectuar reclamos entre el conjunto de operarios de la planta de empaque comenzaría a conformarse en algunos casos aislados y esporádicos,

a pesar de que desde la gerencia de estas empresas se intenta desarticular el colectivo social de trabajadores dentro de las plantas de empaque. Del análisis de los discursos de las operarias de selección de limones se desprende que conocen la existencia del contratista solo por constar en los recibos de haberes, además, al referirse al "patrón" aluden al gerente de la planta o el dueño del empaque y no precisamente a quién las estaría contratando. Sin embargo, esta modalidad permite que los conflictos sean "casi individuales o entre pequeños grupos al interior del empaque" al impedir que se conforme un colectivo social de trabajadores dentro de la empresa.

En resumen los niveles de precarización, informalidad, condiciones de trabajo y bajos salarios tienden a deteriorarse, mientras que el trabajo ya no aporta a la gran mayoría de los asalariados lo suficiente para vivir dignamente con lo cual alguno /as trabajadore/ as precario /as están sin recursos y sin protección social. Por otro lado, se configura una situación de "precariedad" en el trabajo similar tanto para hombres como para mujeres, en lo que respecta a las condiciones de contratación por intermediarios, las largas jornadas laborales en época de máxima producción, no obstante, diferenciada en los salarios percibidos y las tareas desempeñadas. Es decir, se enfatiza la precariedad mediada por el género, a partir de que las asalariadas perciben sus haberes por hora, no se reconoce su trabajo como especializado, lo cual, cristaliza en un salario menor al percibido por sus compañeros. Además, son relegadas a las tareas más tediosas y extenuantes. Asimismo, las adscripciones de género les restringen ocupar puestos que por lo general ocupan los varones como de embalador. Si bien este puesto de trabajo no requiere calificación especializada, implica el despliegue de movimientos de fuerza

y rapidez, características consideradas masculinas, las que son mejor remuneradas.

4. Reflexiones finales

Este trabajo intenta contribuir a visibilizar un fenómeno que históricamente ha estado encubierto: el trabajo femenino en el medio rural. Como ya se ha mencionado, históricamente las mujeres han trabajado realizando distintas tareas agrícolas fuera y dentro de su hogar.

En la actualidad nos encontramos con el fenómeno de un incremento de mano de obra femenina en algunas tareas consideradas “masculinas” –como es el caso de la cosecha del limón-, y también, un crecimiento en la creación de puestos de trabajos “para mujeres” –como es el caso de la selección del limón.

Asimismo, hemos querido hacer “visibles” ciertos aspectos del trabajo femenino a partir de la incorporación de mujeres como “asalariadas” en la actividad citrícola.

Su incorporación a estas actividades no es novedosa puesto que se registran, desde algunas décadas, inserción de mujeres en producciones agroindustriales de nuestro país². No obstante, el trabajo “visible” de estas asalariadas se acompaña por condiciones laborales precarias. En este sentido, hemos registrado -a partir de la información construida desde los datos de la encuesta y de las entrevistas realizadas a las trabajadoras-, la situación de precariedad en que viven estas mujeres en el trabajo. Las mismas se insertan en una actividad signada por un proceso de desarrollo capitalista que implica un avance tecnológico y organizacional en la producción que ha elevado los índices de calidad y de productividad, y que a su vez, exige una mayor flexibilización de las ocupaciones, pero que, sin embargo, se acompaña de prácticas de reclutamiento y manejo de los recursos humanos que tienden a una precarización de la situación laboral. La precariedad laboral que deviene de la inestabilidad del trabajo por ser discontinuo

y a tiempo parcial, está solapado a por la precariedad vinculadas por el tipo de tareas, labores e ingresos asignados a las mujeres (el trabajo por ellas realizado es monótono, tedioso, requiere atención visual, cognitiva constante y perciben una remuneración menor), respecto de los varones (quienes realizan tareas que requieren fuerza y son mejor remunerados).

Tanto las trabajadoras de cosecha como las del empaque se encuentran situadas en condiciones laborales más desfavorables respecto de sus pares varones, desde el punto de vista de los salarios percibidos como por la calidad de las tareas a ellas asignadas. Por lo tanto, la situación laboral de las mujeres se encuentra condicionada por su condición de género en la actividad de cosecha y empaque de limón de exportación.

Por último, coincidimos con Benencia y Aparicio, en que existe un “mantenimiento o acrecentamiento de las condiciones de trabajo precario en el sector rural respecto de la estabilidad y condiciones de trabajo” (Aparicio y Benencia, 1999: 68); parafraseando a Miguel Murmis (1994) habría “un curioso fenómeno, el de convertir la precariedad en norma, o sea, convertir en legales, condiciones de trabajo consideradas “negras” (citado en Aparicio y Benencia, 1999: 68). En este sentido, si bien la expansión de la producción del limón de exportación y el proceso de inversión tecnológica han permitido el acortamiento del período de cosecha (estacionalidad), alta demanda de trabajadores circunscripta a un período muy corto de recolección (concentración temporal del trabajo) se configura un escenario que presenta vínculos laborales complejos (por presencia de contratistas, heterogeneidad de calificaciones requeridas), donde la estabilidad ocupacional tiende a desaparecer y predomina la precarización del trabajo.

Bibliografía

AGUILERA, María Eugenia (2000), "*La ocupación rural en Tucumán, Argentina. Una mirada desde los censos de población de 1980 y 1991*" presentado a el Xth World Congress of Rural Sociology, International rural Sociology Association, 30 de julio – 5 de agosto, Río de Janeiro, Brasil.

ALAUFG, M. (1997); "Modernización de las empresas y políticas de empleo" en *Empleo y globalización. La nueva cuestión social en la Argentina*, Villanueva (coord.), Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

ALFARO, María Inés (1999) "Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: Actores y estrategias. *Revista Estudios del Trabajo*. Nro. 18. (ASET). Segundo semestre.

ALFARO, María Inés (2000) *Los trabajadores rurales en un mercado moderno: las condiciones para la construcción de la protesta social*. Informe final Beca de perfeccionamiento. Inédito.

APARICIO, Susana y BENENCIA, Roberto (1999), "Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo" en Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.), *El empleo rural*, La Colmena, Buenos Aires.

APARICIO, Susana y BENENCIA, Roberto (1998) "*Gestión moderna y persistencia del trabajo flexible en el agro*" Ponencia presentada al 4to. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET). Buenos Aires.

APARICIO Susana y BUSCA, Vilma; (2001) "*El empaque citrícola como laboratorio de diversas explicaciones en los comportamientos de los mercados agroindustriales*", Ponencia presentada en las Segundas Jornadas Interdisciplinarias de estudios agrarios y agroindustriales. Facultad de Ciencias Económicas, UBA.

BARBOSA CAVALCANTI, Josefa Salette; RAMALHO RAMOS, Juliana Vilar y BELO da SILVA, Ana Cristina (1998) "El trabajo femenino en la agricultura de exportación. Las trabajadoras en la producción de uva – Brasil" en *Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*. GESA, Editorial la Colmena

BECERRIL , Ofelia y LARA FLORES, Sara (1995), "Como las trabajadoras agrícolas de la Flor en México hacen femenino el proceso de trabajo en le que participan?", en Lara Flores y Mará, *El rostro femenino del Mercado de trabajo rural en América Latina*. Nueva Sociedad, México.

BENDINI, Mónica y BONACCORSI, Nélica (comp.) (1998) *Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación*. GESA, Editorial la Colmena

BUSCA, Vilma y VAZQUEZ LABA, Vanesa (2001), "Pacientes y prolijas": las mujeres asalariadas en la citricultura tucumana, ponencia presentada a las 1ra. Jornada de Jóvenes Investigadores, Instituto de Investigaciones Gino Germani, 29 de noviembre de 2001.

CHAVIRA-PRADO, A. (1992). *Work, Health and the Family: Gender Structure and the Women status in an Undocumented Migrant Population*. Human Organization, vol.51.

MIRALLES, Glenda y RADONICH, Martha (2003) "De trabajadoras familiares y asalariadas de los Valles de los ríos Negro y Neuquén", en *El trabajo femenino. Distintos ámbitos y abordajes*. Documentos de Trabajo N° 35. Instituto Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

LARA FLORES, Sara María (1998) "El papel de las mujeres en la nueva estructura de los mercados de trabajo rur-urbanos", en *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. Juan Pablo Editor. México.

PANAIA, Marta (2000) "Algunas reflexiones sobre el trabajo de las mujeres en el Noroeste Argentino", en *Trabajo y población en el Noroeste Argentina*. Editorial La colmena, Buenos Aires.

SAUTU, Ruth; EGUÍA, Amalia y ORTALE, Susana (comp.) (2000) *Las mujeres hablan. Consecuencias del ajuste económico en familias de sectores pobres y medios en la Argentina*. Ediciones al margen, La Plata.

VAZQUEZ LABA, Vanesa (2004) “*La vulnerabilidad social de los/as asalariados/as citrícolas y sus familias en la provincia de Tucumán*” en Revista Laboratorio. *Estudios sobre Cambios Estructural y Desigualdad Social*, Año 5, N°14, otoño/invierno, Buenos Aires.

Fuentes Consultadas:

Encuesta (1998) a trabajadores citrícolas

Entrevistas (2001, 2002, 2003) a:

Informantes clave,

asalariadas de empaques de limones

Censo de Población y Vivienda 2001.

¹ El concepto de trabajo precario que tomamos alude a dos nociones. En primer lugar a la ausencia de descuento jubilatorio en la liquidación de haberes de asalariado/as. Y en segundo lugar, la noción que incluye ciertos elementos como carecer de contrato o de contrato permanente de

trabajo; cambiar de empleador e inclusive cuando el trabajador / a permanece con el mismo, y / o con el peligro permanente de perder su empleo (citado en Aparicio y Benencia, 1999).

² Empresas Agroindustriales de peras y manzanas del Alto Valle de Río Negro.