**Segmentaciones por género y edad en los mercados de trabajo agropecuarios y rururbanos del Valle Inferior del Río Chubut**

Palabras clave: *mercados de trabajo agropecuarios; segmentación; género; edad*

Zahira Amira Santos

Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires

[amirasantos4@gmail.com](mailto:amirasantos4@gmail.com)

Lic. en Sociología

Eje 12 Desigualdades y estructura social

**Introducción**

En este trabajo se analizan los procesos de segmentación que se generan en los mercados de trabajo agropecuarios y rururbanos, poniendo el foco en los que implican la división del trabajo por género y edad de los trabajadores. Específicamente, en la región del Valle Inferior del Río Chubut (VIRCH) que se compone por las localidades de 28 de Julio, Dolavon y Gaiman - en el departamento de Gaiman - y las ciudades de Trelew y Rawson - en el departamento de Rawson - en el noreste de la provincia de Chubut.

La ponencia es resultado de un trabajo de investigación en desarrollo, iniciado en el marco del Seminario “Trabajo y trabajadores/as del agro argentino. Problemáticas del trabajo y los/as trabajadores/as del agro extrapampeano” de la Facultad de Ciencias Sociales de la UBA. Asimismo, el análisis del caso se enmarca en el Proyecto “PICT-4117-2017 Múltiples intersecciones entre la segmentación y el conflicto. ¿Nuevas configuraciones de los mercados de trabajo agropecuarios extrapampeanos?” (FONCYT) dirigido por Marcela Crovetto.

En la región de estudio se conforma una economía regional y un mercado de trabajo local agropecuario que movilizan y dinamizan la reproducción social de la población local y del espacio geográfico. En este sentido, es interesante indagar sobre las características específicas de los mercados de trabajo de acuerdo con sus condicionantes históricos, geográficos, políticos, económicos, sociales y culturales. Investigar sobre la segmentación de género y edad permite visibilizar atributos tácitos de carácter social que adoptan valoraciones positivas o negativas según la producción y justifican la contratación de determinada población.

En el primer apartado se exponen las herramientas conceptuales que permiten el abordaje del problema. En el segundo se presentan los mercados de trabajo locales y sus especificidades. En el tercero se desarrolla la estrategia metodológica que hizo posible el abordaje del problema de estudio. En el cuarto, dividido en dos secciones, se realiza el análisis de los datos consultados, para así concluir con las reflexiones finales.

**Reflexión teórica: los mercados de trabajo y las múltiples segmentaciones**

Los mercados de trabajo se encuentran insertos en la sociedad conformando espacios de relaciones sociales cuyo contenido específico se define en función de su configuración demográfica, geográfica e histórica (Rau, 2006). Son construcciones sociales “socialmente reguladas por una diversidad de formas que incluyen, entre otras, la legislación laboral, la acción de Estado, las organizaciones sindicales, las normas sociales en las que se encuentran socializados los actores, entre otros aspectos” (Aparicio y Benencia, 2016: 2). Para el abordaje de los mercados de trabajo es necesario localizarlos espacialmente, de forma que se puedan identificar los límites territoriales donde se producen los intercambios de fuerza de trabajo y de bienes y servicios (Aparicio y Crovetto, 2010). De esta manera, es central recurrir a la noción de mercados de trabajos locales para dar cuenta de la movilidad geográfica del trabajo y su localización en espacios concretos (Aparicio y Benencia; 2016). Los mercados de trabajo locales son “*resultado de tendencias generales de segmentación y procesos locales específicos que conforman espacios de negociación y conflicto entre empresarios y trabajadores*” (Peck citado en Aparicio y Benencia, 2016: 2). Estos procesos de segmentación son elementos constitutivos de los mercados de trabajo que, teóricamente, permiten abordar desde aspectos generales sobre cómo varían según su localización espacio-temporal, hasta aspectos más puntuales, como diferencias internas en mercados de trabajo locales y regionales de acuerdo a las características propias de cada producción.

En este nivel micro social, el concepto mercados de trabajo rururbanos permite dimensionar una cierta hibridación en los mercados de trabajo relacionada a transformaciones en los vínculos construidos entre espacios rurales y urbanos (Aparicio y Crovetto, 2010; Crovetto, 2014, 2016). Teniendo en cuenta que el trabajo es uno de los principales ejes ordenadores de las dinámicas de articulación social y económica de una región, el concepto permite abordar la complejidad de la construcción cotidiana de entramados sociales, dando cuenta de la territorialidad de los vínculos y los movimientos de diversos actores en los espacios sociales regionales (Crovetto, 2014, 2016).

En los mercados de trabajo agropecuarios, la segmentación se conforma sobre “la base de trabajadores estacionales o temporales, con empleos precarios y organizados en espacios geográficos que incluyen áreas distantes” (Aparicio y Benencia, 2016: 9). Al enfocarse en el trabajo agropecuario es central tener en cuenta la presencia de materiales vivos, con ciclos de crecimiento biológico que varían en cada producto y región, marcando condicionantes sobre el tiempo de producción y de trabajo (Piñeiro, 2008).

Como se mencionó previamente, los procesos de segmentación se distinguen al interior de los mercados de trabajo, en función de cómo se distribuyen las tareas por grupos definidos según características étnicas, etarias, de género y residenciales (Piñeiro, 2008). Esta segmentación sucede “cuando los grupos menos favorecidos no pueden entrar a las empresas con mejores salarios o están limitados a ciertas tareas dentro de la empresa” (Piñeiro, 2008: 62). Según Piñeiro (2008) son “los agentes y las condiciones políticas locales los que llevan a una segmentación impulsando diferencias sociales o jurídicas que tienden a justificar salarios más bajos o peores condiciones de trabajo” (p. 62) permitiendo remunerar el trabajo de una persona según su condición social y no por su productividad.

En el caso de la segmentación de género, reproduce los sistemas de dominación patriarcales que subordinan a la mujer en relaciones jerárquicas, de género y de salario (Piñeiro, 2008). Entre las esferas de familia y de trabajo existe mutua determinación y se comparte la lógica de división del trabajo entre ambos sexos (Vázquez Laba, 2008). De esta manera, la inserción de la mujer en el mercado de trabajo con posibilidad de percibir un ingreso, está vinculada a la forma en que se organiza la división del trabajo asalariado y doméstico entre los sexos al interior de las familias. En los mercados de trabajo agropecuarios, frecuentemente, las mujeres cumplen con tareas -calificadas socialmente- de menor esfuerzo, que involucran mayor cuidado y habilidad manual tal como la recolección, selección, embalaje y control de calidad (Piñeiro, 2008; Vázquez Laba, 2008).

Con respecto a la segmentación generacional, debe tenerse en cuenta dos cuestiones. En primer lugar, la presencia del trabajo infantil y adolescente, con fuerte arraigo socio-histórico en la cultura del trabajo agropecuario, encontrándose naturalizado, invisibilizado e incluso calificado positivamente (Aguilera, 2007; Aparicio, 2009; Crovetto, Ejarque y Nessi, 2018). Las actividades que realizan requieren menor esfuerzo y destreza física, y, suelen presentarse en forma de ayuda a los mayores del hogar y en algunos casos son una forma de complementar los ingresos de los adultos con empleos precarios o para reemplazarlos en las tareas del hogar (Aguilera, 2007; Aparicio, 2009; Crovetto *et. al.*, 2018).

En segundo lugar, debe tomarse en consideración la presencia de jóvenes asalariados, entre los que predomina una mayor precariedad laboral asociada a la inserción al mercado de trabajo como empleados transitorios o mano de obra no calificada (Jacinto, Wolf, Bessega, y Longo, 2005; Romero, 2014). Los bajos ingresos y la nula protección social afectan más a los jóvenes debido a su menor calificación y experiencia laboral. Además, los jóvenes suelen ser más flexibles a la hora de aceptar menores salarios debido a que perciben las primeras experiencias laborales como formativas, temporales o como medio instrumental para conseguir un ingreso extra en un corto periodo de tiempo (Jacinto *et al.*, 2005).

**El Valle Inferior del Río Chubut y sus mercados de trabajo**

En el VIRCH la economía y los mercados de trabajo están marcados por aspectos geográficos, demográficos e históricos específicos de esta región. Aquí se conforma una economía regional que no remite al:

sistema pampeano de producción agropecuaria (…) [y son] dinamizadoras de la reproducción social del resto del país y su población, especialmente aquellas actividades cuyos productos son exportables a mercados regionales y a mercados internacionales exigentes, son oferentes de numerosos puestos de trabajo estacionales para la población local y son atractoras de población migrante (Crovetto, 2016: 2).

Al abordar los mercados de trabajo rururbanos del VIRCH hay que considerar la escala corta de las distancias[[1]](#footnote-0) y la existencia del asfalto de la Ruta Provincial 7 que conecta zonas productivas con los puntos urbanizados. Es una zona en la que se produce bajo riego y en la que se identifican diversas producciones agropecuarias con distintos niveles de capital, distinta organización del trabajo (trabajo familiar y trabajo asalariado) y con grupos de productores que pueden distinguirse de acuerdo a su residencia urbana o rural (Crovetto, 2016). Con propósitos de este trabajo se distinguen tres producciones, seleccionadas por la relevancia histórica y/o económica de sus mercados de trabajo.

La primera es la cría de ganado, tradicionalmente ovino para faena y para lana. Históricamente ha sido más relevante a escala provincial ya que en el VIRCH han predominado productores familiares (Crovetto, 2014) que crían ganado y producen forrajes. En los últimos años, la producción ha transitado numerosas transformaciones, relacionadas a las restricciones del mercado internacional de lanas y el reciente fomento provincial al desarrollo del clúster ganadero bovino. La producción de carne ovina y de lana se caracteriza por la baja ocupación permanente y alta ocupación transitoria estacional en el período de esquila (Ejarque, 2011) que en el VIRCH se desarrolla en Julio-Agosto con la esquila preparto. Entre las causas que provocaron transformaciones en su mercado de trabajo se encuentran los nuevos condicionantes internacionales y el consecuente enfoque en la producción de lanas de calidad para exportar hacia mercados exigentes. Esto provocó múltiples cambios: **a.** la incorporación de innovaciones técnicas y tecnológicas que llevaron a requerir un menor número de empleados calificados; **b.** incremento en la productividad y en las retribuciones al trabajo; **c.** aumento de formalidad, percepción de beneficios de seguridad social, cambios en la organización del trabajo y en las condiciones laborales (Ejarque, 2011).

La segunda es la producción hortícola para consumo en fresco; se lleva a cabo principalmente a campo, con crecimiento constante de producción bajo cubierta y se acompaña con la producción de papas y zapallo. Al igual que en otras regiones, la comunidad boliviana es el actor que hegemoniza la producción, abasteciendo al mercado local y regional mediante la producción en hectáreas arrendadas y crecientemente propias (Bai y Jones, 2019). Su origen étnico permea las formas en que se organiza la forma de producción y el trabajo, de manera que, se encuentra un alto porcentaje de mano de obra familiar intensiva con baja inversión en capital y la difusión de la mediería como nueva forma de contrato laboral (Owen, Hughes y Sassone, 2007). La mediería es una relación contractual entre el trabajador boliviano y el poseedor de la tierra y del capital, en la cual se pacta sobre un porcentaje entre 30-50% de lo obtenido por la venta final de la producción hortícola (Owen, *et al.*, 2007). Los migrantes introdujeron un sistema agrícola intensivo y diversificado que incorpora cambios en los cultivos producidos y nuevas estrategias de comercialización (Owen, *et al.*, 2007).

Finalmente, la tercera, es la producción de cerezas para exportación a mercados exigentes, desarrollada a finales de 1990 y principios del 2000. Esta producción se diferencia por su carácter altamente capitalista ya que requiere de grandes inversiones de capital en monte frutícola, en sistemas de riego, de control de heladas, en plaguicidas, en cámaras para acopio y alta tecnología de procesamiento (Crovetto, 2014). Los productores no tienen tradición agraria, residen en las ciudades cercanas y son profesionales que invierten en la producción (Crovetto, 2014). En los últimos años, la temporada de cerezas se ha ido extendiendo mediante la diversificación en los varietales y su escalonamiento en el tiempo de maduración, lo cual ha permitido extender el periodo de cosecha desde finales de noviembre hasta inicios de enero. Asimismo, en Trelew, una estrategia que permitió ampliar el periodo de empleo de mano de obra local y completar 60 días de trabajo (hasta finales enero) fue el procesamiento de fruta de Los Antiguos, Santa Cruz (Canal 12, 08/12/2018).

La mano de obra es asalariada y está compuesta por pocos trabajadores permanentes anuales y una fuerte demanda estacional de transitorios que provienen de las localidades cercanas y se trasladan diariamente al establecimiento de trabajo (Crovetto, 2014). En un principio los contratados eran desocupados de baja formación educativa que se capacitaban como cosecheros en cursos realizados por el INTA o la autoridad de agricultura local en los meses de octubre y noviembre (Crovetto, 2014). Sin embargo, en los últimos años, se ha consolidado como estrategia la incorporación de trabajadores golondrinas de Mendoza, Santiago del Estero, Tucumán y Bolivia debido una supuesta mayor eficiencia y “profesionalización” respecto a los locales (Crovetto, 2014; Crovetto y Osardo, 2020; Radio 3, 16/11/2020).

**Metodología**

El presente trabajo tiene como propósito de investigación analizar las formas de segmentación de género y edad que se producen en el mercado de trabajo agropecuario del VIRCH. Para su realización se recurre al despliegue de una articulación metodológica que permita alcanzar una comprensión más completa del objeto de estudio. La metodología cuantitativa permite reconstruir con mayor precisión los mercados de trabajo agropecuarios rururbanos del VIRCH, dando cuenta de su alcance cuantitativo en el territorio. Por su parte, con la metodología cualitativa se focalizó en cómo distintos actores fundamentan la composición demográfica de los mercados de trabajo en distintas producciones de acuerdo con atributos que se adjudican tácitamente según características de género y edad.

Se propone realizar un análisis cuantitativo de fuentes secundarias oficiales de organismos públicos como el Censo Nacional Agropecuario (CNA) 2002 y 2018 que permite reconstruir una dimensión general de las segmentaciones de género del mercado de trabajo agropecuario provincial y del VIRCH. Como complemento, para abordar la segmentación de género y edad se propone analizar datos secundarios no probabilísticos, provenientes de la “Encuesta a Hogares - Chubut” realizada en la región del VIRCH en 2008 con un total de 248 casos, por el “Grupo de Estudios de Mercados de Trabajo Agropecuario” del Instituto de Investigaciones Gino Germani, de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires. Para ello se seleccionaron las variables de sexo, grupo de edad, categoría ocupacional y horas de trabajo. Además se analizarán otras fuentes secundarias cuantitativas y cualitativas como documentos oficiales y documentos audiovisuales de organismos oficiales y prensa. Finalmente, se analizan entrevistas a trabajadoras de la producción de cereza como fuentes primarías de información cualitativa.

**Análisis. Un abordaje cuantitativo de las segmentaciones de género y edad en los mercados de trabajo agropecuarios de Chubut y el VIRCH.**

En la provincia de Chubut se puede identificar una marcada segmentación por género entre los trabajadores permanentes de las EAP. En el **Cuadro 1** vemos cómo están asociados el trabajo en forma permanente con el género de acuerdo a los datos del CNA 2002 y 2018. En él se puede observar la mayor participación de varones frente a las mujeres en ambos periodos. De acuerdo al Cuadro 1, en el año 2002 el 10% de los trabajadores eran mujeres frente al 90% de los varones. La menor participación de mujeres se repite en el año 2018, representando el 13% frente al 87% de varones. Entre 2002 y 2018 se puede observar que aumenta la población total de empleados permanentes en términos absolutos, pasando de 3894 casos en 2002 a 4762 casos en 2018. Con respecto a las mujeres, es interesante decir que su aumento de participación se da tanto en valores absolutos como relativos. La población de mujeres, en valores absolutos, pasa de 397 en 2002 a 631 en 2018, de tal manera, este aumento de 234 mujeres representa un incremento del 59% respecto al 2002. Al mismo tiempo se observa un aumento de 3 puntos porcentuales en la participación de mujeres como trabajadoras permanentes en las EAP provinciales entre 2002 y 2018. Con respecto a los varones, la población de trabajadores permanentes también aumenta en valores absolutos, pasando de 3497 en 2002 a 4131 en 2018, lo cual representa un aumento del 18% respecto al total de 2002. Ahora bien, cuando observamos la distribución de género en el VIRCH en 2018 vemos que el promedio de participación de mujeres se encuentra por debajo de la media provincial respecto al mismo periodo. De esta manera, sólo el 9% de los trabajadores permanentes son mujeres frente al 91% de varones.

| **Cuadro 1: Cantidad de personas que trabajan en las EAP en forma permanente según género. Provincia del Chubut y VIRCH. Total EAP. Año 2002 y 2018. Datos en %** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Género** | **Prov. Chubut** | | **VIRCH** |
| **2002** | **2018** | **2018** |
| Mujeres | 10 | 13 | 9 |
| Varones | 90 | 87 | 91 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| **Nº total** | **3894** | **4762** | **900** |
| **Fuente:** elaboración propia en base a INDEC 2002 y 2018. | | | |

Respecto de esta distribución desigual en la participación como empleados permanentes según género, hay que problematizar que los mercados de trabajo agropecuarios encierran relaciones de dominación de género que, si bien existen en toda la sociedad, se acentúan en el agro (Piñeiro, 2008; Vázquez Laba, 2008). De esta forma quienes son de género masculino tienen mayores posibilidades de ser asalariados permanentes y de acceder a un empleo estable al ser atribuidos con cualidades de mayor fortaleza física que les posibilitarían una mejor adecuación para cumplir con las tareas agropecuarias. Además, hay que tener en consideración que muchas veces el hombre recibe, incluido en su propio salario, el que pertenece al trabajo de la mujer; de esta manera la dominación de género y jerárquica se refuerza mediante la dependencia económica (Vázquez Laba, 2008). Por otra parte, existe la problemática acerca de si las mujeres perciben a las actividades domésticas y a las ayudas en realizar las tareas del jefe del hogar como un trabajo (Vázquez Laba, 2008).

En el **Cuadro 2** observamos que al analizar la relación con el productor, la subparticipación femenina se repite al interior de todas las categorías. Dentro de los productores o socios sólo el 10% son mujeres frente al 90% de varones. En lo que corresponde a familiares que trabajaron vemos que el porcentaje de participación de mujeres aumenta al 21% frente al 79% de varones. Finalmente, entre las personas no familiares que trabajaron sólo el 6% son mujeres frente al 94% que son varones. Al comparar la distribución de género entre categorías, se puede observar que el porcentaje de mujeres familiares que trabajaron (21%) es mayor respecto a lo que sucede con las mujeres que son productoras o socias (10%) y no familiares que trabajaron (6%). En relación a estos datos se podría problematizar que ésta distribución no es de extrañar cuando se tiene en cuenta la división de género del trabajo doméstico y del rol de la mujer en la reproducción social de la vida cotidiana. Además, hay que tomar en cuenta que el trabajo familiar, en la mayoría de los casos, es no pago y se presenta en forma de ayudas. Con respecto a los no familiares que trabajaron, es dentro de esta categoría donde se podría identificar la población típica de asalariados con puestos permanentes en los mercados agropecuarios del VIRCH. De esta manera, se puede plantear la posibilidad mayor de que sean varones quienes se emplean como asalariados permanentes.

| **Cuadro 2: Relación con el productor de los ocupados permanentes según género. En el VIRCH. Año 2018. Datos en %** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Género** | **Productores o socios** | **Familiares que trabajaron** | **No familiares que trabajaron** | **Total** |
| Mujeres | 10 | 21 | 6 | 10 |
| Varones | 90 | 79 | 94 | 90 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **522** | **72** | **177** | **771** |
| **Fuente:** elaboración propia en base a INDEC, CNA 2018. | | | | |

Ahora enfoquemos el análisis en cómo se distribuye la participación de los de cada género en las diferentes categorías. En el **Cuadro 3** se observa que del total de trabajadoras permanentes el 67% son productoras o socias, frente al 20% que se ocupa como trabajadora familiar y el 13% no familiares que trabajaron. Por su parte, entre los varones el 68% son productores o socios, seguido del 24% no familiares que trabajaron y finalmente el 8% son familiares del productor o socio. De esta forma, se puede identificar que la participación como Productores o socios es la predominante en ambos géneros, siendo de más de dos tercios en cada caso.

| **Cuadro 3: Ocupados permanentes por género, según relación con el productor. En el VIRCH. Año 2018. Datos en %** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
|
| **Relación con el productor** | **Mujeres** | **Varones** | **Total** |
| Productores o socios | 67 | 68 | 68 |
| Familiares que trabajaron | 20 | 8 | 9 |
| No familiares que trabajaron | 13 | 24 | 23 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **76** | **695** | **771** |
| **Fuente:** elaboración propia en base a INDEC, CNA 2018. | | | |

Respecto a los datos de los **Cuadros 2** y **3** habría que problematizar una serie de cuestiones. En la categoría de mujer productora o socia sería interesante preguntarse cómo se vinculan allí el modelo de familia y el mundo del trabajo local. Asimismo, aquí hay que tener en cuenta que la categoría de productor/a o socio/a puede encerrar una relación de dominación de género ya que en muchos casos es la propia familia la que produce sus tierras. En estos casos habría que indagar quién es considerado el jefe de hogar para determinar si conforman un modelo de familia patriarcal nuclear en el cual la mujer puede estar subordinada en una doble relación de: marido-patrón en el hogar y de patrón-marido en la chacra (Vázquez Laba 2008). Este mismo aspecto puede estar presente en aquellas mujeres que trabajan como familiares del productor o socio. Con respecto a los trabajadores no familiares permanentes, comparativamente, el peso relativo es menor entre la categoría de mujeres. Como se dijo previamente, es dentro de esta categoría donde pueden estar incluidas las relaciones más precisamente asalariadas, en las cuales la mujer suele tener menor posibilidad de empleo en la totalidad de puestos de trabajo a excepción de aquellos que requieren de un mayor cuidado y destreza manual (Vázquez Laba, 2008).

En el **Cuadro 4** se analizan datos provenientes de la “Encuesta a Hogares- Chubut” (2008) que corresponde al VIRCH y cuya escala de análisis es considerablemente menor (60 y 62 casos). Lo primero que puede destacar es la subrepresentación de las mujeres en el total de la muestra. Teniendo en cuenta que en los cuadros previos la presencia femenina en el mercado de trabajo provincial y regional es siempre menor, no sería extraño que esta tendencia se reitera.

En el análisis de la cantidad de horas trabajadas por día según género se observa que del total de mujeres el 29% trabaja entre 5 y 8 hs, entre 12 y 15 hs y entre 16 y 24 hs (cada uno) frente al 14% que trabaja entre 1 y 4 hs. Con respecto a los varones, la mayoría (34%) trabaja entre 12 y 15 hs, seguidos de aquellos que trabajan entre 5 y 8 hs y entre 16 y 24 hs (el 23% cada uno), y los que trabajan entre 8 y 11 hs (17%). Al observar la columna de los totales se destaca que la mayor parte (33%) del total de la muestra trabaja entre 12 y 15 hs, las cuales exceden la jornada laboral legal de 8 horas, cuestión que podría estar vinculada a la mayor precarización del trabajo agrícola y la consecuente necesidad de trabajar más horas para garantizar la reproducción familiar. A su vez, cabe mencionar mayor participación del género masculino en esta categoría. Con respecto al rango de entre 1 y 4 hs, la participación es únicamente femenina, lo cual podría dar indicio de dos cuestiones: la posibilidad de complementarse con trabajo doméstico, al ser un ingreso accesorio al hogar, y en segundo lugar, dar cuenta de la menor posibilidad de conseguir un empleo de jornada completa entre las mujeres (Piñeiro 2008; Vázquez Laba 2008). Además, las jornadas más cortas pueden ser una forma de trabajo precario al igual que sucede con las pasantías entre los jóvenes (Jacinto *et al.*, 2005).

| **Cuadro 4: Horas trabajadas por día según género. En el VIRCH en 2008. Datos en %[[2]](#footnote-1)** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Horas trabajadas por día** | **Mujeres** | **Varones** | **Total** |
| Entre 1 y 4 | 14 | - | 2 |
| Entre 5 y 7 | 29 | 23 | 23 |
| Entre 8 y 11 | - | 17 | 15 |
| Entre 12 y 15 | 29 | 34 | 33 |
| Entre 16 y 24 | 29 | 23 | 23 |
| Inespecífico | - | 4 | 3 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **7** | **53** | **60** |
| **Fuente:** Encuesta a hogares- VIRCH 2008. | | | |

En el **Cuadro 5**, centrado en la segmentación etaria y al observar los valores absolutos, se identifica que del total de la muestra la mayoría tienen más de 31 años, seguidos por jóvenes de 18 a 24 años y un único caso de 25 a 30 años. En el grupo de edad de jóvenes la mitad (50%) trabaja entre 5 y 8 hs diarias, el 33% entre 12 y 15 hs y finalmente el 17% entre 8 y 11 hs. El bajo número de jóvenes que trabajan podría estar vinculado a que transitan la incorporación al mercado de trabajo, en un momento de baja cantidad de puestos de trabajo permanentes debido a los procesos de incorporación de tecnología y la creciente demanda de trabajadores más calificados y con experiencia (Jacinto *et al.*, 2005). Con respecto a la ausencia de jóvenes que trabajan entre 1 y 4 hs puede estar influyendo el hecho de que muchas veces no perciben las actividades realizadas como trabajo sino que lo entienden como “changas” transitorias que posibilitan un ingreso accesorio en el corto tiempo (Crovetto *et al.*, 2018). Lo mismo puede suceder en aquellos casos en que esa cantidad de horas se dedican al trabajo en la unidad doméstica, las cuales, al estar naturalizadas, se identifican con otro tipo de actividades. Respecto al grupo de 25 a 30 años hay un único caso y trabaja entre 8 y 11 hs. Esto podría estar asociado a una inserción establecida en el mercado de trabajo agropecuario y lo mismo podría decirse de los casos de más de 31 años, grupo de edad en el que suelen encontrar mayor estabilidad laboral.

| **Cuadro 5: Horas trabajadas por días según grupo de edad. En el VIRCH en 2008. Datos en %[[3]](#footnote-2)** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Horas trabajadas por día** | **De 18 a 24 años** | **De 25 a 30 años** | **Más de 31 años** | **Total** |
| Entre 1 y 4 | - | - | 2 | 2 |
| Entre 5 y 8 | 50 | - | 21 | 23 |
| Entre 8 y 11 | 17 | 100 | 13 | 15 |
| Entre 12 y 15 | 33 | - | 34 | 33 |
| Entre 16 y 24 | - | - | 26 | 23 |
| Inespecífico | - | - | 4 | 3 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **6** | **1** | **53** | **60** |
| **Fuente**: Encuesta a hogares- VIRCH 2008. | | | | |

En el **Cuadro 6** se observa la categoría ocupacional de los trabajadores según el género. Se contempla que del total de varones el 42% ocupa el puesto de patrón, el 36% es cuenta propia y el 11% es asalariado transitorio, al igual que los permanentes. Con respecto a las mujeres, la mayor parte, es decir el 33% son trabajadoras familiares sin remuneración. Esto no es casualidad ya que muchas veces el trabajo femenino en el hogar no recibe remuneración o en otros casos están a cargo del jefe de familia y participan en el mercado laboral a modo de ayuda (Piñeiro, 2008).

Comparativamente es interesante destacar el hecho de que no haya mujeres que participen en el mercado laboral como asalariadas permanentes pero sí el 11% son asalariadas transitorias. Como se mencionó anteriormente, la propia condición de ser mujer las podría estar excluyendo de acceder a un mayor número de puestos permanentes, y, además, el empleo como transitorio encierra una mayor subordinación y dependencia (Piñeiro, 2008; Vázquez Laba, 2008). Respecto a esta cuestión hay que tomar en cuenta dos factores que podrían estar incidiendo. El primero encierra el lugar que ocupa la mujer en su rol materno y como reproductora de la unidad doméstica (Vázquez Laba, 2008). El segundo está vinculado al estrato socio-económico que detenta su familia (Piñeiro, 2008). De esta forma, si el jefe de hogar no logra obtener los ingresos suficientes, la mujer vende parte de su fuerza de trabajo como asalariada el tiempo que no se dedica a la reproducción de la unidad doméstica (Vázquez Laba, 2008).

En esta línea podría fundamentarse que la mayor cantidad de patrones varones que mujeres no es casualidad, sino que tendría correlación con el modelo de sociedad patriarcal en que vivimos, donde los hombres suelen ocupar mayor cantidad de puestos de trabajo y de mayor jerarquía (Piñeiro, 2008; Vázquez Laba, 2008).

| **Cuadro 6: Categoría ocupacional de los trabajadores según género. En el VIRCH en 2008. Datos en %[[4]](#footnote-3)** | | | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Categoría ocupacional** | **Mujeres** | **Varones** | **Total** |
| Patrón | 22 | 42 | 39 |
| Asalariado Permanente sector privado | - | 11 | 10 |
| Asalariado Transitorio sector Privado | 11 | 11 | 11 |
| Beneficiario de plan social | 11 | - | 2 |
| Cuenta propia | 22 | 36 | 34 |
| Trabajador familiar sin remuneración | 33 | - | 5 |
| Total | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **9** | **53** | **62** |
| **Fuente**: Encuesta a hogares- VIRCH 2008. | | | |

Finalmente, en el **Cuadro 7** se advierte que entre los jóvenes el 25% es asalariado transitorio. La mayor precariedad de estos puestos y la necesidad de un menor grado de conocimiento puede explicar este fenómeno. La existencia de jóvenes que se ocupan como trabajadores familiares sin remuneración puede estar fundamentada en la misma inexperiencia por la cual, las primeras actividades laborales son vistas como educativas y formativas. Por otra parte, es relevante la ausencia de jóvenes en la categoría de asalariados permanentes y la exclusiva presencia de aquellos de 31 años y más, que para esa etapa de la vida ya tienen una trayectoria estabilizada, mayor calificación y se han consolidado en alguna profesión u oficio. Algo similar ocurre en este grupo de edad respecto a la categoría patrón, en la cual ocupan la mayor proporción. Generalmente en esta categoría ocupacional se requiere una mayor calificación y experiencia, difícil de ser alcanzada en los grupos más jóvenes (Jacinto *et al.*, 2005).

| **Cuadro 7: Categoría ocupacional de los trabajadores según grupo de edad. En el VIRCH en 2008. Datos %[[5]](#footnote-4)** | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Categoría ocupacional** | **De 18 a 24 años** | **De 25 a 30 años** | **Más de 31 años** | **Total** |
| Patrón | - | 50 | 44 | 39 |
| Asalariado Permanente sector Privado | - | - | 12 | 10 |
| Asalariado Transitorio sector Privado | 25 | - | 10 | 11 |
| Beneficiario de plan social | - | - | 2 | 2 |
| Cuenta propia | 63 | - | 31 | 34 |
| Trabajador familiar sin remuneración | 13 | 50 | 2 | 5 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| **N (total de casos)** | **8** | **2** | **52** | **62** |
| **Fuente**: Encuesta a hogares- VIRCH 2008. | | | | |

Un abordaje cualitativo: Distintas segmentaciones de género y edad en la producción ovina, en la horticultura y en la producción de cerezas en el VIRCH.

Históricamente el mercado de trabajo de la lana ha empleado casi exclusivamente varones pero, en los últimos años, vinculado al PROLANA y el enfoque hacia la exportación de lanas de calidad a mercados exigentes, la presencia femenina aumentó en tareas de clasificación y acondicionamiento (Ejarque, 2011). Estas tareas requieren de mayor prolijidad, dedicación y constancia, por lo cual, la mujer, asociada a cualidades de detallismo y cuidado, aumenta su participación en este mercado de trabajo (Ejarque, 2011). Mediante documentos audiovisuales se puede observar una considerable participación femenina en el procesamiento de lana, que se realiza, en su totalidad en la ciudad de Trelew (CRA Prensa, 24/05/2016). Al analizar imágenes del galpón de procesamiento destaca la participación de hombres en la carga del producto, la extensión de la lana en las mesas de trabajo y en la operación de la maquinaria. Mientras que las mujeres se encargan de remover las puntas amarillas, las manchas del pelaje y otras imperfecciones. Además, suelen ocuparse de rellenar las planillas y de realizar las muestras (de puño y de calado) del fardo. Pese a estas incorporaciones, Ejarque (2011) ha señalado que el género sigue siendo una restricción para una mayor participación debido a la precariedad de las instalaciones y del alojamiento, a las cuales el hombre se adaptaría mejor. En esta línea, fuentes oficiales del gobierno provincial, reconocen la participación de mujeres como acondicionadoras en el Programa PROLANA en 2022 pero siendo de 5 mujeres en un total de más de 60 inscriptos. De esta manera, la subsecretaria de Ganadería, destacó la participación de mujeres, mencionando que *“hay mucha demanda, es una fuente laboral, por eso es la intensidad del curso. Hay más de 5 mujeres, no es la primera vez, incluso una de las capacitadoras, Ivana Clich, previamente pasó por estas instancias”* (Verónica Iannini, citado en Portal/Gobierno del Chubut, 13/06/2022). Al pensar el fomento de la participación de mujeres en la cadena productiva de lanas, es relevante destacar la incorporación de la cuestión de género en la Ley Nacional de Producción Ovina Nº27646 en 2021. En su art. 5 se enuncia la promoción de la igualdad en el acceso a oportunidades para el desarrollo y participación de las mujeres.

Con respecto al mercado de trabajo hortícola también existe una clara segmentación de género y edad en la división del trabajo familiar en el VIRCH. En las chacras hortícolas se ha identificado la presencia de familias completas en la huerta (Aguilera, 2007; Owen, et al., 2007). En cuanto a las tareas agrícolas, los adultos trabajan en los almácigos debido al cuidado especial que requiere su preparación, siembra, desmalezado y riego. Los hombres son quienes manejan la maquinaria agrícola (tractores). Por su parte, las mujeres son mano de obra importante para la cosecha y para la comercialización de los productos, ya sea en el mismo predio o en locales urbanos (Bai y Jones, 2019), pero no es habitual que realicen tareas de riego y cura. En ocasiones, cuando realizan las labores agrícolas, concurren con sus niños e incluso llegan a transportar a los más pequeños en sus espaldas. En cuanto al trabajo infantil, “los niños en edad escolar participan en ciertas actividades agrícolas como la cosecha, lavado y embolsado de zanahoria, etc. respetando el horario de concurrencia a la escuela” (Owen, *et al.*, 2007: 9) pero también, se ha señalado, que trabajan de sol a sol junto a sus padres (Aguilera, 2007). Respecto aquellos que cursan el ciclo escolar, cabe decir que en comparación a otras regiones, los problemas escolares son menores y existe una mayor motivación en cursar la educación secundaria debido a la existencia de la escuela agrotécnica de Gaiman que “cuenta entre sus 400 alumnos con un 30% de niños residentes en las chacras hortícolas en manos de población boliviana” (Aguilera, 2007: 14). Finalmente, otra cuestión muy importante en esta producción es la precariedad en las condiciones habitacionales y de vida, junto al riesgo al que están expuestos los niños a causa del uso excesivo de agroquímicos (Aguilera, 2007).

De los mercados de trabajo agropecuarios del VIRCH, la producción de cerezas requiere del mayor volumen de trabajadores. Su contratación está muy marcada por la estacionalidad, con pocos empleados permanentes (calificados) a lo largo del año; incorporación de transitorios en época de poda y de floración (generalmente locales especializados); y mayor demanda en la época de cosecha (con extralocales en la cosecha y locales de procedencia urbana en el procesamiento).

En el trabajo permanente son los propios productores los que se encargan de la administración y también ocupan los puestos de mayor calificación (asesores técnicos, ingenieros agrónomos y encargados de comercialización). El número de trabajadores permanentes es bajo, se mantiene durante todo el año y depende de cada productor:

*En las chacras tenemos, cada productor, tiene el personal fijo de todo el año que, entre todos los productores, tenemos más o menos 50 personas en relación de dependencia, que son empleados de cada una de las chacras, que son o unipersonales o sociedades que tienen su propia producción* (Productor y presidente de la Cámara de Producción de Cerezas Valle de Chubut en Canal 12, 28/03/2019)

Estos 50 trabajadores permanentes pertenecen a los 12 productores que integran la Cooperativa que produce cerca del 85% de la fruta del Valle. Este número de trabajadores aumenta considerablemente entre noviembre-enero cuando inicia la temporada de cosecha. Para ello se requiere de alrededor de 400-600 trabajadores transitorios, dependiendo del volumen de producción de la temporada. En cuanto a la segmentación de género, en esta instancia se contratan mujeres y varones como cosechadores calificados, mujeres para la clasificación y varones para trabajar en cámara:

*La cooperativa tiene, aproximadamente, 250 personas trabajando en el galpón de empaque que son todas mujeres para la clasificación. La cosecha la hacen mujeres y hombres también (...) Tenemos aproximadamente alrededor de 350 o 400 personas (...) entre las chachas y el galpón de empaque. Osea que es un número interesante durante casi 45-50 días de producción y de empaque, es lo que todos los años tenemos* (Diario Jornada Chubut, 30/01/2014).

Estos trabajadores transitorios para la cosecha y el procesamiento se repiten anualmente. Los requisitos para su contratación son contar con la libreta sanitaria y con el curso aprobado de Manipulación de Alimentos (ambos se renuevan anualmente); además, por la pandemia se incorporó como requisito contar con todas las vacunas (temporadas 2020-2021 y 2021-2022).

*En el caso de las chacras, por ejemplo, los cosecheros se repiten año a año. Tanto cosecheros, en algunos casos de acá, pero fundamentalmente es gente que está cosechando cerezas en... u otra fruta, en todo el año, en distintas partes del país y ya son habituales de acá [...] más el grupo de trabajo, que es importantísimo, el que está durante el año. El que hace la poda, el raleo, el abono, el riego, el cuidado de las heladas, es todo personal especializado, capacitado que están hace ya varios años acá. Y en la cooperativa lo mismo, hay gente que está hace 10 años, 15 años, esperando que llegue el mes de diciembre para comenzar a trabajar en la cooperativa. Mayoritariamente son mujeres que son las que tienen mayor cuidado, mejor ojo para mirar y más delicada para trabajar una fruta fina, que es todo lo que está en el empaque, y el grupo de chicos que están en la cámara y en los ingresos de fruta (*Canal 12, 28/03/2019).

En síntesis, dentro del grupo de trabajadores transitorios, los puestos de trabajo y las tareas se distribuyen fundamentalmente por género pero la edad también es un factor a tener en cuenta. De esta forma, en la primera etapa del proceso, que es la cosecha en las chacras, las tareas se dividen de la siguiente manera. Los varones son tractoristas, cargan y transportan los canastos de fruta y son cosecheros. Las mujeres sacan la fruta picada y las hojas de los cajones listos para transportar al empaque, también son cosechadoras y en este punto se puede distinguir que las mayores cosechan las partes bajas de los árboles. Respecto a la segunda etapa, en la planta de empaque (principalmente en las zonas periurbanas), las tareas se distribuyen de la siguiente forma. Los varones son trabajadores de cámara y realizan tareas de: carga-descarga de contenedores, “volcado de línea” y acomodan la mercancía final. Por su parte, las mujeres seleccionan y clasifican las cerezas, realizando tareas de: control de calidad de la fruta (digital) y codificación (trazabilidad); primera y segunda selección manual; pesar, empaquetar y embalar. Asimismo, es frecuente que se empleen como encargadas de personal.

Con respecto a la segmentación generacional, inicialmente se evidenciaba la presencia de jóvenes que veían a estas tareas como una forma de obtener ingresos en vacaciones (Crovetto, 2014). Además, en este momento no habían cantidades representativas de trabajadores/as jefes/as de hogar que dependieran de ese ingreso para su reproducción o sustento, y, la tendencia era percibirlo como una posibilidad de ganar dinero extra en poco tiempo (Crovetto, 2014).

Las razones que justifican la contratación de mujeres es que se las consideran naturalmente adecuadas para esas tareas por su prolijidad y detallismo (Crovetto, 2014; Crovetto y Osardo, 2020). En esta línea, fuentes periodísticas indican que desde los inicios en la instancia de cosecha había un 50% de mujeres pero en el último tiempo se habría acrecentado (Diario Jornada, 13/11/2018). Esta mayor presencia se evidencia en los cursos de capacitación brindados por el INTA para preparar cosecheros. Según declaraciones de miembros del INTA, hay una constante pero creciente participación de mujeres y un reciente aumento de jóvenes (desde 2014), a diferencia de los inicios de las capacitaciones (en 2001) cuando la mayoría eran mujeres y personas mayores (Diario Jornada, 21/10/2014). A partir del siguiente fragmento periodístico que trata sobre la capacitación de cosecheros se puede explicar la mayor presencia de mujeres, recuperando la existencia de prenociones que le otorgan cualidades favorables para ser empleadas en esta producción:

*Desde que madura al empaque. No nos metemos en nada previo sino la cosecha en sí. El beneficio mayor es que independientemente la contextura física, la mano de la mujer es más suave. La cereza es sensible a todo lo que le hagamos al manipularla. Es una ventaja. Como desventaja es que los horarios son complicados. La cereza no tiene horarios clásicos ni definidos. Cuando empieza a madurar es rápido y son muchas horas* (Belén Pugh, responsable del área frutihorticultura de INTA, citada en Diario Jornada, 13/11/2018)

A partir de entrevistas a trabajadoras en 2022 y de fuentes periodísticas, se puede identificar que en los últimos años el mercado de trabajo de la cereza se ha ido reconfigurando. De esta manera, habría una segmentación respecto a la población que se emplea para las labores de cosecha y las de procesamiento. Con respecto a la cosecha hay que agregar que la mano de obra seleccionada va a depender del mercado de destino de la producción (interno local, regional, nacional o para exportación). Es así que si el destino de la fruta es para exportar a mercados de consumo exigente, se emplea preferentemente familias migrantes de origen boliviano o del norte argentino (Radio 3, 16/11/2020) que son mano de obra especializada en la cosecha de frutas finas y en su ciclo ocupacional anual se ocupan previamente en la cosecha de cerezas en Neuquen y Rio Negro o en la cosecha de Arándanos en Entre Ríos y continúan con la cosecha de Vid en Mendoza o con la de cerezas en Sarmiento o Los Antiguos. En la cosecha se emplean “indistintamente” varones y mujeres migrantes que conforman el núcleo familiar (en caso que tengan hijos mayores de edad, estos también participan). Se puede plantear que los vínculos familiares patriarcales suelen permear la organización del trabajo en las chacras. Así se señala en un pasaje de una entrevista, haciendo alusión a problemas que surgían en la cosecha:

*“mi mujer trabaja conmigo al lado sino no trabaja. Y era una situación fea, porque no era así. Entonces se plantearon como unas normas de convivencia porque el trabajo es indistinto en cualquier camellón”* (entrevista a encargada de personal, Trelew, 2022).

En el caso de que el destino de la producción sea el mercado interno, entonces se privilegia contratar trabajadores locales que preferentemente son familias de horticultores bolivianos del VIRCH.

Con respecto al procesamiento se han identificado continuidades en la forma de reclutamiento local de la mano de obra. Se realiza principalmente en las zonas periurbanas de Gaiman y Trelew, y, los asalariados transitorios estacionales son residentes locales que se ocupan año tras año. Un factor a tener en cuenta es que el trabajo de temporada en el empaque suele ser incompatible con tener otro empleo permanente debido a la variabilidad en la hora y día de entrada como así también por su organización turnos de 12 horas los 7 días de la semana durante 45-60 días. Por esta razón las estrategias son: por una parte, emplear mujeres jóvenes, que recién se insertan en el mercado laboral o son estudiantes que no trabajan el resto del año, por otra, emplear mujeres grandes que son amas de casa, reciben alguna pensión, asignación o trabajan durante el periodo escolar como trabajadoras domésticas o encargadas de limpieza. Con respecto al trabajo en cámara, donde el pago por hora es mayor, se privilegia contratar hombres al asociarlos tácitamente con cualidades de fuerza y resistencia a las bajas temperaturas y estar mojado:

*“...mi hijo fue a la cámara, uno de ellos fue a la cámara, el otro fue a la recolección afuera con el tractor y el otro fue adentro (cargaba y descargaba los cajones)...”.“Vos cuando estás en planta, todas cobran igual. El único que cobra totalmente diferente es el que va a cámara [...] porque tenes dos chicos que van a cámara [...] pero en eso, creó que ahí hay una pequeña diferencia [...] vos estás entrando en una zona fría donde tenés a veces, yo veía que mis hijos cerraban la puerta y se quedaban como media hora acomodando los pallets* (entrevista a procesadora y encargada de personal, Trelew, 2022).

*“... en cámara solía haber sólo una chica porque… En cámara primero hay que tener mucha fuerza y hay que bancarse estar mojado porque por ejemplo en la parte esa de… está frío ahí, eh, no era tan recomendable eso”. “Ganaba lo mismo que los chicos porque se paga hora cámara [...] pero era mucho más [...] capaz las clasificadoras cobraban 120 la hora y cámara cobraban 250. Entonces, pero bueno, tenes que bancartela…”* (entrevista a encargada de personal, Trelew, 2022).

En cuanto a las modalidades de pago, son diferentes entre los trabajadores de chacra que cobran de acuerdo a los kilos de fruta cosechada y los trabajadores del empaque que cobran por hora trabajada. Ambas se rigen de acuerdo a las remuneraciones salariales establecidas por la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores en cada temporada. Teniendo en cuenta esto, es interesante mencionar que las tareas típicamente ocupadas por varones como personal de cámara y tractoristas son las de mayor salario por hora, mientras que este es menor en tareas de clasificación/empaque, típicamente ocupadas por mujeres[[6]](#footnote-5).

**Conclusiones**

Mediante la presente investigación se pudo identificar procesos de segmentación de género y edad en los mercados de trabajo agropecuarios del VIRCH mediante el análisis de fuentes secundarias (cuantitativas y cualitativas). Se logró identificar mediante investigaciones de varios autores tendencias de cambio en las formas de segmentación del VIRCH en los mercados cuyo producto se dirige a mercados de consumo exigente como la cereza y la lana. Entre los cambios figuran la mayor incorporación de mujeres en tareas de procesamiento que requieren de mayor cuidado y detallismo. Asimismo, se pudo identificar la presencia de discursos que naturalizan a la mujer como más apta para este tipo de trabajos.

Con respecto a la segmentación de edad se puede destacar la menor inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo agropecuario como trabajadores permanentes. A su vez, en producciones como la cereza comienzan a participar más como asalariados temporarios pero este mismo carácter estacional muchas veces no les permite identificarse con la profesión (Aguilera, 2007; Crovetto, 2014; Crovetto y Osardo, 2020). De esta manera, al igual que otras producciones temporales no son asimiladas como trabajo y son entendidas como changas (Crovetto, 2014). Con respecto al trabajo infantil es posible dar cuenta de su existencia pese a su profunda invisibilización y naturalización, en especial entre las familias horticultoras de la comunidad boliviana (Aguilera, 2007). Recientemente esta problemática ha estado en el centro de intervención pública ya que el VIRCH fue identificado como uno de los puntos geográficos con mayor nivel de trabajo infantil en tareas como la cosecha. Esta mayor preocupación se puede vislumbrar mediante la creación de la Comisión para la Erradicación del Trabajo Infantil (COPRETI) en 2018.

Queda pendiente profundizar sobre las diferencias en torno a la precariedad laboral y los riesgos a la que está expuesto cada grupo según sus características de género y edad. Asimismo, una cuestión central es la reconfiguración reciente de los mercados de trabajo en sus segmentaciones. En este sentido es relevante a futuro indagar en cómo las producciones de horticultura y de cereza han modificados los circuitos, flujos y esquemas de los movimientos migratorios de trabajadores interprovinciales e internacionales en la provincia de Chubut, como así también abordar en su complejidad las múltiples intersecciones y segmentaciones superpuestas de carácter étinico, de clase, etarias, de género y residenciales.

Bibliografía:

Aguilera, M. E. (2007). El trabajo infantil rural en dos valles de la Patagonia Argentina. Análisis del trabajo de campo.

Aparicio, S. (2009). Niños trabajadores en el agro argentino. Familias campesinas y de asalariados rurales. Mitos y creencias en torno al trabajo infantil rural. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Aparicio, S., y Benencia, R. (2016). De migrantes y asentados: Trabajo estacional en el agro argentino. Ediciones CICCUS.

Aparicio, S., y Crovetto, M. M. (2010). Un objeto de estudio complejo: los mercados de trabajo “rururbanos”. VI Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo.

Bai, I., y Jones, I. (2019). Producción de hortalizas en el valle inferior del río Chubut. Horticultura Argentina, 38(97), 48-61.

Crovetto, M. M. (2014). La construcción de mercados de trabajo" rururbanos" en Chubut: Los casos de la producción de lana y de cereza. Programa Interdisciplinario de Estudios Agrarios; Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios; 40; 4-2014; 77-104.

Crovetto, M. M. (2016). Movilidad espacial cotidiana rural urbana y migraciones temporarias en torno a producciones agropecuarias en diferentes regiones de Argentina: Patagonia Norte, Tucumán y Misiones. LASA Congress (Vol. 27).

Crovetto, M. M., Ejarque, M., y Nessi, M. V. (2018). El trabajo infantil y adolescente del agro argentino: consideraciones sobre su medición en las estadísticas públicas y una propuesta alternativa. Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales (Relmecs), 8(1), e035-e035.

Crovetto, M. M., y Osardo, L. (2020). Representaciones sociales empresarias sobre el trabajo asalariado agrario en el Valle Inferior del Río Chubut. Eutopía. Revista de Desarrollo Económico Territorial, (17).

Ejarque, M. (2011). Lanas de calidad y su impacto en el mercado de trabajo rural en Chubut. X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (Vol. 3).

Owen, O. M., Hughes, J. C. y Sassone, S. M. (2007). Migración y dinámicas rurales en el Valle Inferior del Río Chubut. IX Jornadas Argentinas de Estudios de Población. Asociación de Estudios de Población de la Argentina.

Jacinto, C., Wolf, M., Bessega, C., y Longo, M. E. (2005). Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

Piñeiro, D. E. (2008). Capítulo 2: Las especificidades de la agricultura como actividad humana y los factores que influyen en la precarización del trabajo agrícola. El trabajo precario en el campo uruguayo. Comisión Sectorial de Investigación Científica de la Universidad de la República.

Rau, V. H. (2006) La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola. Gaceta Laboral, septiembre/diciembre, año/vol.12, nº3. Universidad del Zulia.

Romero, J. (2014). Desigualdades sociales de los asalariados rurales: la generación como factor de desigualdad. Estudos Sociedade e Agricultura, abril, vol.22(1), 88-105., ISSN 1413-0580.

Vázquez Laba, V. (2008). Re-pensando la división sexual del trabajo familiar. Aspectos teóricos y empíricos para la interpretación de los modelos de familia en el noroeste argentino. Trabajo y sociedad.

Fuentes:

Canal 12 (08 de diciembre de 2018). Empaquetadora "Frutos del Valle". [Video]. Youtube. <https://youtu.be/1Qg8H0FqlvY>

Canal 12 (28 de marzo de 2019). Valor Agregado (50) - Coop. de Productores Integrados de Cerezas - Gaiman. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/kaYIJVK5ak8>

Censo Nacional Agropecuario (2002). INDEC. Argentina.

Censo Nacional Agropecuario (2018). INDEC. Argentina.

CRA Prensa (24 de mayo de 2016). Javier Trucco, Federación de Sociedades Rurales del Chubut. [Video]. Youtube. https://youtu.be/mwSWPT7OzIQ

Diario Jornada (21 de octubre de 2014). Capacitan en producción de cerezas. <https://www.diariojornada.com.ar/109627/sociedad/Capacitan_en_produccion_de_cerezas>

Diario Jornada (13 de noviembre de 2018). Curso de cosecha de cerezas: hubo más de 130 inscriptos y quedó gente afuera. <https://www.diariojornada.com.ar/223785/sociedad/curso_de_cosecha_de_cerezas_hubo_mas_de_130_inscriptos_y_quedo_gente_afuera/>

Diario Jornada (30 de enero de 2014). COCO EN PLANTA DE CEREZAS GAIMAN. [Video]. Youtube. <https://youtu.be/kaYIJVK5ak8>

Encuesta a Hogares - Chubut, (2008). Grupo de Estudios de Trabajo Agropecuario del Instituto de Investigación Gino Germani.

Ley Nº 27646 - GANADERÍA OVINA. 15 de octubre de 2021. Argentina. https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27646-356676/texto

Portal/Gobierno del Chubut (13 de junio de 2020). PROLANA Chubut: Comenzó el curso anual de Formación de Acondicionadores de Lanas en Trelew.https://www.chubut.gov.ar/prolana-chubut-comenzo-el-curso-anual-de-formacion-de-acondicionadores-de-lanas-en-trelew

Radio 3 (16 de noviembre de 2020). Cerezas: Los trabajadores golondrina “están profesionalizados”.[//radio3cadenapatagonia.com.ar/cerezas-los-trabajadores-golondrina-estan-profesionalizados/](https://radio3cadenapatagonia.com.ar/cerezas-los-trabajadores-golondrina-estan-profesionalizados/)

1. Entre localidades hay 15-22 km y la distancia máxima entre los extremos (Rawson y 28 de Julio) es de 70 km. [↑](#footnote-ref-0)
2. Bases muy pequeñas. [↑](#footnote-ref-1)
3. Bases muy pequeñas. [↑](#footnote-ref-2)
4. Bases muy pequeñas. [↑](#footnote-ref-3)
5. Bases muy pequeñas. [↑](#footnote-ref-4)
6. Según las paritarias para la cosecha 2020-2021, la UATRE estableció los siguientes básico por hora: personal de cámara 265,34; tractorista 248,29 y clasificación/empaque 240,12. [↑](#footnote-ref-5)