

Mesa 5: Trabajo, crianza y hogar: desigualdades en el mercado de trabajo y en el uso del tiempo

Título de ponencia: “Estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado. Las mujeres en la industria vitivinícola mendocina”

Autora: Carolina Lattuada. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNCuyo. Correo: carolattuada@gmail.com ⁱ

Palabras claves: Mercado de trabajo, cuidado, industria vitivinícola.

Desarrollo del trabajo:

La incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo a nivel mundial tuvo como consecuencia una mayor visibilización de las desigualdades de género y, específicamente, del lugar otorgado a la mujer en la división sexual del trabajo. Su posición en la estructura laboral ha estado históricamente relegada al ámbito privado de la reproducción y ha dificultado su inserción laboral y sus estrategias de articulación entre el trabajo productivo y las tareas de cuidado. El análisis de la temática “género y condiciones de trabajo de las mujeres en la industria vitivinícola” es una problemática relevante ya que se trata de una de las principales actividades productivas de la Provincia.ⁱⁱ

En la presente ponencia nos proponemos exponer los principales resultados de la Tesis de Grado de la Licenciatura en Sociología realizada en el año 2021, que tenía como objetivo general, analizar el vínculo entre el lugar que las mujeres ocupan en las estructuras laborales de las industrias vitivinícolas del Oasis Norte (Mendoza), las estrategias de conciliación empresariales y las percepciones y estrategias de las mujeres con respecto a la conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado durante el período 2014 – 2020 y tres objetivos específicos. El primero pretendía identificar y caracterizar las áreas y puestos laborales que ocupaban las mujeres en las estructuras ocupacionales de las industrias vitivinícolas seleccionadas. El segundo fue especificar las estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado que gestionaban los distintos tipos empresas vitivinícolas estudiadas e identificar las áreas y puestos de trabajo a los que estaban destinadas las mujeres. Por último, el tercer objetivo específico fue analizar las estrategias implementadas por las mujeres para conciliar el trabajo productivo y las tareas de cuidado según las distintas áreas y puestos que ocupan en las industrias vitivinícolas e interpretar sus percepciones sobre esta articulación.

Nuestra anticipación de sentido principal fue que existe un fuerte vínculo entre el lugar que ocupan las mujeres en las estructuras laborales de las industrias vitivinícolas del Oasis Norte mendocino con las estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado incentivadas por las empresas y desarrolladas por las mujeres trabajadoras. Además, suponíamos que las estrategias conciliatorias impulsadas desde las empresas inciden en las percepciones y articulaciones realizadas por dichas mujeres, que la inserción laboral de estas mujeres varía según los diferentes tipos de bodegas y la mayoría de los puestos que ocupan son los especializados en tareas “flexibles o blandas”, relacionadas con competencias y habilidades específicamente asignadas a las mujeres, concentradas principalmente en sectores de servicios y apoyo a la producción.

Además, anticipamos que las estrategias conciliatorias para compensar el trabajo productivo con las tareas de cuidado impulsadas por las empresas vitivinícolas son escasas. Frente a esto, los/as empleadores/as de este tipo de establecimientos prefieren contratar personal masculino en vez de implementar dichas políticas y que las percepciones, estrategias y posibilidades de cuidado familiares que tienen las mujeres, varían según los segmentados puestos ocupacionales en los que se emplean, los cuales están estrechamente vinculados a las condiciones del trabajo remunerado.

Guiadas por estos supuestos y para el logro de los objetivos planteados llevamos a cabo una estrategia metodológica de carácter “flexible”, con fuerte presencia de técnicas cualitativas debido al objetivo de analizar un problema mediante la interpretación, comprensión, descripción y comparación.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron el análisis documental para dar alcance al primer objetivo específico, realizado sobre fuentes documentales compuestas por un conjunto de mapas ocupacionales, y la entrevista semiestructurada a referentes empresariales para el logro del segundo objetivo específico. Ambos materiales se construyeron en el marco del proyecto de investigación mencionado anteriormente. Con respecto al tercer objetivo específico, se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres autopercebidas que trabajaban con contrato permanente en las industrias vitivinícolas del Oasis Norte; que se desempeñaban en distintos puestos y en diferentes tipos de bodegas.

La ponencia está estructurada en tres partes. En la primera se presenta el enfoque teórico organizado en dos apartados, el primero refiere a la desigualdad de género en el mercado de trabajo y a la conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado, y el segundo aborda la estructura ocupacional segmentada en la vitivinicultura del Oasis Norte mendocino. En la segunda se expone la estrategia metodológica desplegada para la realización del estudio. La tercera parte presenta los resultados alcanzados y se estructura en tres apartados relativos a cada uno de los objetivos específicos para, finalmente, desarrollar las reflexiones finales de la investigación.

Perspectiva teórico metodológica

Desigualdad de género en el mercado de trabajo. Conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado

La desigualdad de género es un fenómeno que tiene incidencia en todas las esferas de la vida social, pero en esta investigación nos interesaba indagar cómo afecta, específicamente, en el ámbito del trabajo. La expresión de las relaciones de género en el mundo laboral, es la división sexual del trabajo. Esto ha producido y sostenido la concepción de que la participación femenina, en general, quede relegada al ambiente privado de la reproducción y de la vida familiar, mientras que el papel de los varones, bajo la figura de proveedores, consiste en ocuparse del trabajo productivo en la vida pública.

Esta división sexual del trabajo, propia del orden patriarcal, asigna tanto a varones como a mujeres roles y espacios diferentes, de acuerdo con estereotipos y, sobre todo, obstaculizan el desempeño laboral de las mujeres en el ámbito público.

En el contexto de la incorporación masiva de las mujeres en el mercado de trabajo durante el siglo surge en nuestra región la noción de “crisis de cuidado”, en la que se cuestiona quién

cuidará a aquellas personas dependientes una vez que las mujeres ingresen al mercado laboral. La problemática de la sobrecarga laboral de las mujeres, que deben trabajar en el ámbito remunerado y a la vez continuar con las tareas del cuidado, es justificada por el patriarcado como una capacidad natural de ellas para cuidar que reproduce la injusta distribución de las responsabilidades domésticas entre ambos géneros.

Los estereotipos de género, por lo tanto, son las bases subjetivas de la división sexual del trabajo, ya que en un modelo de organización laboral basado en un trabajador masculino con disponibilidad para dedicarse exclusivamente a las tareas productivas mercantiles y sin responsabilidades reproductivas, la inserción laboral y permanencia de las mujeres en este espacio queda reducida y limitada por estar condicionada a su rol femenino y a la “responsabilidad” de las tareas de cuidado. En síntesis, la doble presencia laboral repercute de forma negativa en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo y en su carrera laboral, en la cual, las mujeres se encuentran en situación de desventaja productiva frente a los varones debido a las inequidades en el ámbito reproductivo, esto se refleja en procesos de segmentación horizontal y vertical en las empresas.

Tareas de cuidado

En nuestra investigación utilizamos el concepto de cuidado y tareas de cuidado como aquellas actividades que van más allá de las reproductivas e implican a personas dependientes (infantes, personas de mayor edad o con discapacidad). El cuidado es considerado un derecho universal que debe ser garantizado por todas las esferas sociales, y se entiende como un conjunto de actividades necesarias para satisfacer las necesidades básicas de las personas, así como su desarrollo cognitivo, físico y emocional. Estas actividades incluyen no solo el cuidado directo a otras personas, sino también la previsión de las precondiciones del cuidado, como la limpieza del hogar, la compra y preparación de alimentos, entre otras. Además, también se incluye la gestión del cuidado, que implica coordinar horarios y traslados a centros educativos y otras instituciones.

Las tareas de cuidado se pueden dividir en directas e indirectas. Las primeras se refieren a las acciones concretas de carácter físico que se realizan directamente con las personas a quienes se dirigen los cuidados, como alimentar a un bebé o atender a una persona enferma y los cuidados indirectos, que son un conjunto de tareas relacionadas con la gestión y organización de los trabajos del hogar, como limpiar la casa y la ropa, cocinar o comprar y disponer del dinero para ello. Además, existe una dimensión que aún no se encuentra totalmente esclarecida que corresponde con aquellas actitudes de “estar disponible para”, de “estar atenta/o a”, que no es exactamente realizar una acción, sino estar en condiciones y en disposición de realizarla en el momento que se requiera

El cuidado debe ser visto más allá de ese vínculo interpersonal directo o indirecto, es decir, hay que entenderlo como acciones que se dan en el marco de relaciones sociales y políticas que establecen quienes se hacen cargo del cuidado y las distintas formas de regulación. En Argentina existe un marco normativo, con jerarquía constitucional, que reconoce el cuidado como un derecho, incluyendo el derecho a cuidar, a ser cuidado y al autocuidado. Este derecho es reconocido en pactos, tratados y convenciones internacionales, aunque todavía se encuentra en “construcción” desde el punto de vista de su exigibilidad. El cuidado debe ser asumido por la comunidad y prestado mediante servicios que generen bienestar y autonomía de las familias y los individuos, a través de un Estado activo.

Organización Social del Cuidado

La Organización Social del Cuidado es la manera en que interrelacionadamente las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias producen y distribuyen cuidado (Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015). Algunos estudios (Batthyány, 2015; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2015 y Martelotte y Gallo, 2017) evidencian que actualmente la OSC es injusta ya que el trabajo de cuidado es asumido principalmente por los hogares y al interior de éstos, en mayor medida por las mujeres. Es decir, no es distribuido equitativamente entre las empresas, las familias, el Estado y las organizaciones comunitarias y tampoco al interior del hogar, entre varones y mujeres.

En las últimas décadas se han generado debates y críticas que visualizan esta injusta distribución y se ha profundizado en la necesidad de la acción activa del Estado, para implementar políticas públicas que garanticen el derecho del cuidado y de las empresas, como actores fundamentales para facilitar a través de acciones concretas la conciliación de responsabilidades familiares de sus trabajadores/as.

Rodríguez Enríquez y Marzonetto en su texto “Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina” (2015), enumeran tres formas en las que el Estado argentino participa en la OSC: Regulación y garantía del derecho a las licencias por maternidad y paternidad, provisión de servicios educativos, programas de corte asistencialista. Además de otros como el Plan Nacional de Primera Infancia, Centros de Desarrollo Infantil y Familiar y Programa Nacional Buena Cosecha.

Sin embargo, a pesar de los intentos estatales a nivel nacional y provincial de generar distribución equitativa de las responsabilidades de cuidado, aún no se han generado grandes y profundos cambios. Ante esta ausencia estatal, son las empresas y sobre todo las familias, y al interior de éstas principalmente las mujeres, quienes despliegan una serie de políticas y estrategias para conciliar el trabajo productivo y las tareas de cuidado.

Políticas y estrategias de conciliación

Las políticas de conciliación son definidas como intervenciones que buscan facilitar una combinación adecuada de inserción laboral, atención de las responsabilidades de cuidado y vivencias de los distintos ámbitos de la vida personal, familiar y comunitaria de los/as trabajadores/as. Las empresas son un actor fundamental en la generación de condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades familiares para sus trabajadores/as. Las estrategias de conciliación son gestionadas al interior de las firmas a través de distintas líneas de acción: licencia de maternidad y paternidad; espacios y tiempos de lactancia materna; centros de cuidado infantil; teletrabajo o Home Office; flexibilidad en el horario laboral y en la organización del trabajo.

Por otro lado, existen estrategias conciliatorias que desarrollan las familias para organizar las tareas laborales y de cuidado, sin embargo, esta responsabilidad recae en mayor medida sobre las mujeres y son definidas como aquellas prácticas que los/as trabajadores/as despliegan con el objetivo de combinar tiempos, tareas y responsabilidades en el ámbito laboral y familiar.

Karina Batthyány en el texto “Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo” (2007) realiza una distinción

entre dos estrategias que eligen las mujeres relacionadas a la búsqueda de apoyo en el cuidado:

Apoyos institucionales de cuidado: El cuidado de una persona dependiente puede ser a través de instituciones o personal remunerado.

Apoyos no institucionales de cuidado: prácticas no remuneradas en las que la mujer asiste a redes familiares para el cuidado de sus hijos. En general, el funcionamiento de redes familiares o informales de cuidado presenta cortes claros de género y en la cual la solidaridad de género femenina parece imponerse (Batthyány, 2007).

Estas medidas son ideadas, coordinadas y alcanzadas, en la mayoría de los casos, por las propias mujeres. Son ellas quienes deben implementar ciertos acuerdos que van desde formas de reclamo y lucha más abiertas, hasta negociaciones individuales para lograr la solicitud deseada. Estos acuerdos dependen de la habilidad de las mujeres trabajadoras para reconocer y negociar individualmente su situación, del clima institucional y también de la voluntad de los/as jefes/as o encargados/as. Pero, sobre todo, los tipos de estrategias que realizan las mujeres trabajadoras dependen de la cantidad y calidad de recursos materiales de que disponen en función de su puesto ocupacional. Mientras que en los hogares de mayores ingresos el cuidado se resuelve en parte a través del mercado (apoyos institucionales de cuidado), a medida que descende el ingreso, la mercantilización de los cuidados es menor y crece el rol de los servicios de cuidado informales o “comunitarios” y del cuidado provisto por los hogares (apoyos no institucionales de cuidado) (Esquivel, 2011).

La injusta distribución de las tareas de cuidado entre los distintos miembros de la OSC produce doble presencia laboral de las mujeres que repercute en forma negativa en su inserción dentro del mercado de trabajo y en su carrera laboral. Las mujeres se encuentran en situación de desventaja productiva frente a los varones debido a las inequidades en el ámbito de cuidados, lo que genera y perpetúa distinciones en el mercado laboral segmentado. Veremos cómo se manifiesta esta situación particular en la estructura ocupacional de las industrias de la vitivinicultura mendocina.

Estructura ocupacional segmentada en la vitivinicultura del Oasis Norte mendocino

Para analizar el vínculo entre las posiciones que ocupan las mujeres en las estructuras laborales de las industrias vitivinícolas mendocinas y las estrategias conciliatorias puestas en práctica por las empresas y las trabajadoras, presentamos los principales postulados de las “Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo” (TSMT) que nos brindan un esquema útil para explicar la desigual distribución de los/as trabajadores/as al interior de las estructuras ocupacionales.

Los principales teóricos de la segmentación (J. Dunlop, C. Kerr, M. Piore, entre otros/as) buscaban aportar al análisis de los procesos de heterogeneización de las condiciones laborales centrandó la explicación en los factores de la demanda. Las propuestas iniciales de la segmentación plantean una concepción dual del mercado de trabajo, según la cual su funcionamiento está organizado en dos grandes segmentos: el segmento primario, que englobaría los puestos “buenos” del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de movilidad ascendente, entre otros; y el segmento secundario, que incluye los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad y escasas oportunidades de ascenso (Neffa, 2008; Fernández Huerga, 2010).

Análisis posteriores indican que, dentro del mercado de trabajo, no existirían dos segmentos sino muchos más según las variables que se tomen en cuenta (Neffa, 2008): género, grupos etarios, espacio geográfico de origen, nacionalidad, pertenencia a grupos étnicos, niveles de educación y de formación profesional, situación legal o ilegal en el mercado de trabajo, etcétera.

Desde ese marco analítico y con respecto a la industria vitivinícola, estudios anteriores (Pol, et al., 2018; Romero, 2018) nos han permitido observar que el interés de los/as empleadores/as por segmentar el mercado de trabajo termina perjudicando en mayor medida a las mujeres, migrantes, jóvenes y personas con menor calificación en dichos establecimientos. Como sucede en el mercado de trabajo más amplio, también en la actividad vitivinícola, estos grupos se concentran principalmente en puestos del segmento secundario siendo afectados por una mayor precarización e inestabilidad laboral y por salarios más bajos.

Particularmente, la segmentación ocupacional basada en el género hace referencia a la concentración de mano de obra por género en ciertos sectores de la estructura ocupacional. Se identifican dos tipos de segregación: la **segregación vertical** consiste en la distribución de género desigual entre los distintos niveles jerárquicos, es decir, en la concentración de uno de los géneros en los niveles superiores de la jerarquía ocupacional impidiendo al otro escalar a estas posiciones. Este tipo de segregación está vinculado con el concepto de “techo de cristal” y la **segregación horizontal** que refiere a la concentración de mujeres u hombres en diferentes sectores, ocupaciones y/o ramas al interior de las industrias, observándose ciertas actividades feminizadas vinculadas en general a la ética del cuidado y a los estereotipos de género (Espino, 2011; Alonso, 2012).

Dimensión territorial en el análisis de la segmentación laboral. Características socioproductivas del Oasis Norte

Las relaciones e interacciones sobre las que se configura un determinado mercado de trabajo están condicionadas por factores propios del espacio en el que estas se realizan. Para comprender la segmentada inserción laboral que afecta a las trabajadoras de la industria vitivinícola mendocina, resulta fundamental explicitar las condiciones en las que se desenvuelve la actividad y las empresas bajo estudio.

La investigación se enmarca territorialmente en la región Oasis Norte de Mendoza, que se ubica en el centro oeste de la provincia, ocupa una superficie de aproximadamente 150.840 km² y está constituida por los departamentos de Capital, Guaymallén, Godoy Cruz, Las Heras, Luján de Cuyo y Maipú. Esta región posee un perfil predominantemente urbano, siendo Maipú y Luján de Cuyo, los departamentos que presentan mayor cantidad de población en zonas rurales.

Con respecto a la vitivinicultura, el Oasis Norte es la región de mayor tradición en esa actividad, que ha sido afectada por la reconversión de las últimas décadas, que dio lugar a una nueva organización del trabajo caracterizada por: una mayor segmentación y profesionalización de los puestos, la racionalización de los procesos de trabajo, la extensión de la flexibilidad laboral, la multifuncionalidad y polivalencia de los/as trabajadores/as), el incremento de la capacitación y especialización laboral, el aumento de trabajadores/as temporales y la tercerización y subcontratación (Dalla Torre y Martin, 2012; Pol, 2015).

Investigaciones anteriores plantean que en la industria vitivinícola mendocina se presenta y evidencia la presencia de segregación de género horizontal y vertical. En el caso de la segregación horizontal, las mujeres tienden a insertarse en determinados puestos y áreas consideradas principalmente como “femeninas” como es el turismo, laboratorio y, en menor medida, el área administrativa. Con respecto a los cargos de operarias, se encuentran realizando tareas de limpieza de pisos y baños, etiquetado, limpieza de botellas, armado y sellado de las cajas y control de insumos en general. En cambio, son destinados a los varones aquellos trabajos de enología, viticultura y comercial, sectores calificados como “masculinos” con tareas específicas como el manejo del autoelevador, la carga de contenedores, la limpieza de tanques, entre otras.

En cuanto a la segregación vertical, los niveles de la escala laboral de las bodegas, manifiestan una marcada segregación por género. La planta de personal de las grandes y medianas firmas vitivinícolas se encuentra conformada mayoritariamente por varones, siendo la presencia femenina particularmente escasa, sobre todo en los puestos jerárquicos como el directorio o gerencia general.

Para analizar los procesos de segmentación laboral que afectan a las mujeres al interior de la industria vitivinícola del Oasis Norte y dada la importancia de las características de los establecimientos productivos en la estructuración de los puestos y la gestión de estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado, distinguimos los diferentes tipos de bodegas según el criterio de clasificación del tamaño del establecimiento (según cantidad de trabajadores/as permanentes y el volumen de producción), que se combinan con la modalidad de gestión (bodegas familiares o no familiares) y el origen del capital (nacional o extranjero): bodegas pequeñas; bodegas medianas y bodegas grandes.

Fuentes de información empleadas

El diseño de la investigación es de carácter “flexible”, con fuerte presencia de técnicas cualitativas. Se utilizaron mapas ocupacionales que eran organigramas jerárquicos de cada bodega seleccionada del Oasis Norte con la denominación de los puestos y las características del perfil de los/as trabajadores/as que lo ocupan: edad, sexo, nivel educativo, lugar de residencia y tipo de contrato (permanente o temporario). Esta información nos permitió identificar y caracterizar los puestos ocupados por mujeres en cada tipo de bodega. Contamos con un total de 40 mapas ocupacionales, de los cuales 7 son de bodegas grandes, 13 de bodegas medianas y los restantes 20, de bodegas pequeñas. A su vez, las bodegas pueden dividirse según origen de capital (nacional o extranjero) y si son de gestión familiar o no familiar.

Tabla 1: Distribución mapas ocupacionales Bodegas Oasis Norte

		Familiar	No familiar	Subtotal	Total
GRANDE	Nacional	2	1	3	7
	Extranjera	0	4	4	
MEDIANA	Nacional	7	3	10	13
	Extranjera	0	3	3	
PEQUEÑA	Nacional	14	4	18	20
	Extranjera	0	2	2	
TOTAL		23	17		40

Fuente: Elaboración propia en base a organigramas elaborados en el marco de los proyectos PICT 2167/2012 y SIIP-UNCuyo 2016-2018.

Además, entrevistas semiestructuradas a referentes de establecimientos vitivinícolas con el objetivo de abordar diversas dimensiones como los datos relativos al perfil, los requisitos y las condiciones laborales de los diversos grupos de trabajadores/as que se desempeñan en las bodegas y a las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo y con el propósito de identificar las estrategias conciliatorias de trabajo productivo y tareas de cuidado y a que puestos y áreas se encuentran dirigidas.

Por último, entrevistas semiestructuradas a mujeres auto percibidas que trabajaban con contrato permanente en distintos puestos y en diferentes bodegas del Oasis Norte para aprehender las estrategias de conciliación entre el trabajo productivo y las tareas de cuidado que las mujeres llevan a cabo cotidianamente y su percepción acerca de dicha articulación.

Tabla 2: Cantidad entrevistas realizadas a trabajadoras madres de bodegas del Oasis Norte

	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	TOTAL
Puesto Bajo	Cecilia	Valeria Betsy	Vanesa	4
Puesto Medio	Sonia	Romina Celina Vanina	Flavia	5
Puesto Alto	Marina	Lorena	Laura	3
TOTAL	3	6	3	12

Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas durante 2020-2021.

Resultados obtenidos

De acuerdo al análisis de los datos, se dividen los resultados en 3 objetivos, según los objetivos finales, para luego exponer las conclusiones finales.

Objetivo 1 - ¿Qué lugar ocupa la mujer en las industrias vitivinícolas del Oasis Norte?

Nuestro supuesto relacionado con el objetivo específico uno asumía que la inserción laboral

de estas mujeres variaba según los diferentes tipos de bodegas y la mayoría de los puestos que ocupaban son los especializados en tareas “flexibles o blandas”, relacionadas con competencias y habilidades específicamente asignadas a las mujeres, concentradas principalmente en sectores de servicios y apoyo a la producción. Luego del análisis de los mapas socio-ocupacionales de las industrias vitivinícolas de diferente tipo permitió revelar que verdaderamente existe desigualdad de género presente en las bodegas del Oasis Norte mendocino ya que el lugar asignado a la mujer en los diferentes puestos laborales sigue siendo escaso, hay poca presencia femenina y grandes exigencias laborales para ellas, debido en gran parte a su injusta doble presencia laboral.

Las mujeres que trabajan en la industria vitivinícola están atravesadas fuertemente por procesos de segregación horizontal y vertical debido a los estereotipos de género que consideran a la mujer, en base a su rol “femenino” y sus cualidades “naturales”, apta para desempeñarse en áreas “flexibles” de la empresa como administración, comercialización, recursos humanos, laboratorio, turismo o etiquetado, impidiéndole acceder a puestos de mayor jerarquía debido a su deber reproductivo. En contraposición, son los varones quienes ocupan los puestos en áreas vinculadas específicamente con la producción, como enología, viticultura y comercio, realizando tareas caracterizadas como “masculinas” como el manejo del autoelevador, la carga de contenedores, la limpieza de los tanques, entre otras. Lo que evidencia esta situación es que el mercado de trabajo asigna puestos priorizando a quienes no poseen responsabilidades de cuidado, perpetuando la idea de la mujer como cuidadora y el varón como proveedor.

No se evidenciaron grandes diferencias en cuanto a la inserción laboral de las mujeres según tipo de bodega. La presencia femenina en los diferentes puestos ocupacionales es limitada y queda relegada, sobre todo, a puestos de mediana y menor jerarquía, excepcionalmente en las bodegas pequeñas de gestión familiar donde se pueden observar mayor cantidad de mujeres en puestos altos, gracias a su vinculación hereditaria. En dicho tamaño de establecimiento, las mujeres suelen ocupar puestos polifuncionales, en cambio, en las bodegas medianas y grandes las trabajadoras tienen poco acceso a puestos gerenciales, por lo que la presencia femenina es más significativa en posiciones medias, como jefas o responsables de áreas, y en los puestos bajos, como operarias en fraccionamiento y etiquetado de los productos, en el control de líneas o en limpieza y mantenimiento, aunque la proporción de mujeres sigue siendo menor que la de los varones.

OBJETIVO 2- Estrategias de cuidado y producción: las industrias vitivinícolas y su rol en la articulación

Nuestro supuesto relacionado con el objetivo específico dos señalaba que las estrategias conciliatorias para compensar el trabajo productivo con las tareas de cuidado impulsadas por las empresas vitivinícolas eran escasas. Frente a esto, los/as empleadores/as prefieren contratar personal masculino antes que implementar dichas políticas. Se ha manifestado una fuerte ausencia de políticas de conciliación en las bodegas del Oasis Norte mendocino y las pocas que existen varían según el tamaño del establecimiento.

En las bodegas de pequeño tamaño existe, en general, una postura flexible ante los permisos y la posibilidad de compensar horarios de sus trabajadores/as. Sin embargo, estas estrategias son verbales y apuntan a un acuerdo entre partes en vez de estar formalizadas normativamente

y no se encuentran especificadas a qué puestos están destinadas debido a la baja complejidad organizacional de este tipo de establecimiento.

Con respecto a las estrategias generadas por las empresas medianas para conciliar el trabajo productivo y las tareas de cuidado de sus trabajadores/as, aún son muy incipientes, las más acudidas suelen ser la reducción horaria y la extensión del plazo de la licencia por maternidad. La mayoría de los establecimientos cumple únicamente con las licencias y plazos establecidos por ley y, a veces, tienden a conceder permisos en casos especiales. Estas políticas están destinadas principalmente a las mujeres y, en algunos casos, a las trabajadoras del sector administrativo, entendiendo que los varones del sector productivo “no lo necesitan” porque no tienen responsabilidades de cuidado.

En cuanto a las estrategias impulsadas por las grandes empresas bodegueras visualizamos que, en general, aparecen en mayor cantidad y diversidad que las gestionadas por las bodegas pequeñas y medianas, ya que cuentan con más empleados/as y resulta emergente implementar dichas acciones que permitan conciliar lo laboral con las tareas de cuidado. Aunque en el análisis de las entrevistas no se desarrolle una distinción clara sobre a qué puestos o áreas específicamente están destinadas las diferentes estrategias de conciliación, esa distinción existe, es decir, no son las mismas políticas de las que gozan los puestos gerenciales, que las que son ofrecidas a los puestos operativos de la bodega.

En particular, existen algunas bodegas que manifiestan tener entre sus planes conciliatorios generar espacios de cuidado para los/as hijos/as de sus trabajadores/as durante el horario laboral como jardines de infantes, aunque estos principalmente se encuentren destinados a puestos administrativos, ya que en algunos casos el horario del jardín no es compatible con la jornada laboral rotativa y nocturna de los/as trabajadores/as operativos.

Al igual que las bodegas medianas, el plan de maternidad es descrito como una estrategia de conciliación que permite a las trabajadoras la incorporación horaria paulatina a su jornada laboral. Aunque se generen ciertas posibilidades de diálogo en casos de situaciones particulares, todavía no existen en estas grandes bodegas verdaderas y eficaces oportunidades de conciliación para sus empleados/as. Y las empresas no toman un rol activo en la OSC, adjudicando toda responsabilidad de cuidado a sus trabajadoras femeninas.

OBJETIVO 3 -Trabajo remunerado y tareas de cuidado: estrategias de las mujeres para compatibilizar ambos trabajos

Luego de haber especificado las estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado que gestionan las empresas vitivinícolas del Oasis Norte, nos propusimos analizar las estrategias implementadas por las mujeres para conciliar dichos trabajos según las distintas áreas y puestos que ocupan en las industrias vitivinícolas e interpretar sus percepciones sobre esta articulación. A partir de las estrategias de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado que las entrevistadas llevan a cabo, realizamos un cuadro comparativo que sintetiza las similitudes y diferencias en cuanto a las articulaciones que realizan las mujeres de acuerdo a su puesto ocupacional y tamaño de la bodega en donde desempeñan sus tareas productivas.

Tabla 3: Estrategias de conciliación según puesto y tamaño del establecimiento

	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE
Puesto bajo	Apoyo institucional (cuñada) y apoyo no institucional (suegros/as) del cuidado basado en redes familiares	Apoyo no institucional de cuidado (madre) Mixto: apoyo institucional (hermana) y apoyo no institucional (madre) del cuidado basado en redes familiares femeninas	Apoyo no institucional de cuidado basado en redes familiares femeninas (madre)
		Apoyos institucional de cuidado (jardín de infantes)	
Puesto medio	Apoyo institucional de cuidado (escuela privada)	Apoyo institucional de cuidado (jardín de infantes)	Apoyo institucional de cuidado (mujer remunerada)
		Mixto: apoyo institucional (hermana) y apoyo no institucional (madre) del cuidado basado en redes familiares femeninas	
Puesto alto	Apoyo institucional de cuidado (escuela privada, mujer remunerada)	Apoyo no institucional de cuidado basado en red familiar femenina (suegra)	Apoyo institucional de cuidado (escuela privada, mujer remunerada)

Fuente: Elaboración propia en base a las entrevistas realizadas durante 2020-2021.

Las principales comparaciones manifestadas en el cuadro son:

- La totalidad de las mujeres de puestos bajos acuden a su familia para el cuidado de sus hijos/as, de las cuales, 2 utilizan apoyos no institucionales de cuidado basado en redes familiares y las otras 2 utilizan una estrategia mixta entre cuidados institucionales y no institucionales (los cuales también están basados en vínculos familiares).
- En general los puestos medios utilizan una estrategia institucional de cuidado, sobre todo asistencia a escuelas privadas y contratación de mujeres que realizan el servicio, aunque en las bodegas medianas una entrevistada realiza una estrategia doble ya que acude a una mujer remunerada familiar, pero a la vez, también opta por su madre para el cuidado de sus hijos/as.
- De las mujeres de cargos altos, dos utilizan apoyos institucionales de cuidado, principalmente la asistencia a escuelas privadas y el pago de servicios a mujeres remuneradas que cuidan a sus hijos/as. En cambio, la mujer de bodega mediana opta por un cuidado no remunerado basado en red familiar femenina ya que acude a su suegra para dichas tareas.
- Todas las mujeres de bodegas pequeñas acuden a un servicio remunerado para el cuidado de sus hijos/as, aunque la trabajadora de puesto bajo además lo complementa con ayuda de sus suegros/as de manera no remunerada.
- Las entrevistadas de bodegas medianas, en general, utilizan una mixtura de estrategias de conciliación, excepto por la de puesto alto quien solamente utiliza un apoyo no institucional

de cuidado, dejando a sus hijos/as al cuidado de su suegra. Todas acuden a apoyos de cuidados basados de redes familiares femeninas.

- En las bodegas grandes, la entrevistada de puesto bajo acude a un apoyo no institucional de cuidado dejando a sus hijos/as al cuidado de su madre, pero tanto la mujer de puesto medio y alto utilizan estrategias remuneradas al contratar mujeres para el servicio.
- Todos los apoyos no institucionales de cuidado son basados en redes familiares y casi todos (excepto 1) son vínculos femeninos, es decir, el cuidado es realizado por la madre, hermana, suegra o cuñada.
- Todo el personal contratado para el servicio de cuidado remunerado es de género femenino.

Nuestro supuesto relacionado con el objetivo específico tres sostiene que, las estrategias conciliatorias impulsadas desde las empresas inciden en las percepciones y articulaciones realizadas por las mujeres trabajadoras y, a la vez, las percepciones, estrategias y posibilidades de cuidado familiares que tienen las mujeres, varían según los segmentados puestos en los que se emplean, los cuales están estrechamente vinculados a las condiciones del trabajo remunerado.

Los tipos de estrategias que realizan las mujeres trabajadoras dependen de la cantidad y calidad de recursos materiales de que disponen en función de su puesto ocupacional. La doble presencia laboral y la ausencia de una oferta de políticas públicas de cuidado obliga a las mujeres a desarrollar distintas estrategias para conciliar ambos trabajos, apoyándose en estrategias de cuidado institucional, como acudir a jardines de infantes, personal doméstico de cuidado remunerado y otras instituciones de carácter privado y en estrategias de cuidado no institucional, como prácticas informales no remuneradas y “como favor” de sus redes familiares y de contención, sobre todo mujeres de la familia materna como la madre o hermana de la trabajadora.

Estas medidas ideadas para lograr articular las tareas productivas y tareas de cuidado son coordinadas y gestionadas, en la mayoría de los casos, por las propias mujeres. Son ellas quienes deben implementar ciertos acuerdos que van desde formas de reclamo y lucha más abiertas, hasta negociaciones individuales para lograr la solicitud deseada.

La cantidad y calidad de recursos materiales y las estrategias personales disponibles para brindar cuidado, no se resuelven de igual manera en distintos puestos ocupacionales de las bodegas de diferente tipo. En la mayoría de los puestos altos y medianos, el cuidado se resuelve en parte a través del mercado (apoyos institucionales de cuidado) y, a medida que descende el lugar ocupado dentro del mapa socio-ocupacional, la mercantilización de los cuidados es menor y crece la presencia de los apoyos no institucionales de cuidado. Sin embargo, existe una combinación de ambos tipos de cuidado en la mayoría de las mujeres entrevistadas, ya que esta situación estratégica no solamente está atravesada por cuestiones económicas sino también por las posibilidades de contextos familiares de apoyo y las edades de los/as hijos/as.

REFLEXIONES FINALES

El supuesto general que sirvió de guía a la investigación señalaba que existía un fuerte vínculo entre el lugar que ocupan las mujeres en las estructuras laborales de las industrias vitivinícolas del Oasis Norte mendocino con las estrategias de conciliación entre trabajo productivo y

tareas de cuidado incentivadas por las empresas y desarrolladas por las mujeres trabajadoras.

Sostenemos que la doble presencia laboral atribuida a las mujeres es sostenida por la injusta distribución de las tareas de cuidado entre los distintos miembros de la OSC y esto repercute de forma negativa en la inserción de éstas en el mercado de trabajo y en su carrera laboral. Las mujeres se encuentran en situación de desventaja productiva frente a los varones debido a las inequidades en el ámbito de cuidados, lo que genera y perpetúa distinciones en el mercado laboral segmentado.

Esta naturalización del rol femenino para el cuidado y su doble presencia laboral a veces no es percibida por las mismas mujeres como una dificultad específica que las afecta sólo a ellas. Muchas han internalizado el discurso tradicional de los roles y consideran que las responsabilidades familiares y los obstáculos laborales son problemas sólo de ellas y no de la empresa ni de la sociedad.

Consideramos que, si bien se ha avanzado en normativa y legislación que promueve la igualdad de trato y de oportunidades para varones y mujeres, aún se está lejos de dicha igualdad, sobre todo en materia de cuidados. Los servicios de cuidado estatales y privados son escasos y no se trata de que el Estado establezca cuál es la política de cuidado necesaria sino sería oportuno que proporcione un abanico de opciones de estrategias para que cada familia pueda elegir la forma de cuidado que mejor se adapte a su situación. También deben ofrecer oportunidades para que los varones tengan la opción de cuidado que actualmente no tienen. Aún queda un complejo debate que plantee la necesidad de ampliar la licencia de paternidad ya que, si no existen licencias equivalentes para los padres, la legislación laboral termina subrayando el rol “secundario” de los varones en el cuidado de los/as hijos/as.

El cuidado debe ser visto más allá de un vínculo interpersonal, hay que entenderlo como acciones que se dan en el marco de relaciones sociales y políticas que establecen quienes se hacen cargo del cuidado y las distintas formas de regulación. Es fundamental, que exista un marco jurídico con normas que avancen sobre políticas de cuidado, inversiones económicas y administrativas para el logro del abanico de oportunidades de cuidado para las familias y por último, romper con los preconceptos y estereotipos de género que asignan el rol de cuidado exclusivamente a la mujer.

Por último, sugerimos algunas líneas de investigación a partir de esta tesis, como indagar la existencia de distinción, según el género, de las políticas de conciliación entre trabajo productivo y tareas de cuidado gestionadas del/la propietario/a de las bodegas; conocer la forma de acceso a la propiedad de las bodegas pequeñas de gestión familiar desde una mirada de género profundizando en la importancia de la herencia como factor fundamental; extender el estudio sobre las estrategias de conciliación hacia los/as empleados/as de fincas de las bodegas mendocinas y cuestionar la postura y plan de acción de los distintos sindicatos vitivinícolas ante la problemática de la distribución del cuidado.

Referencias bibliográficas

ALONSO, V. N. (2012). *La desigualdad de género en la industria del vino desde la reconversión vitivinícola*. Tesis de grado, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

BATTHYÁNY, K. (2007). Articulación entre vida laboral y vida familiar. Las prácticas de cuidado infantil de trabajadoras asalariadas de Montevideo. *En publicación: Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política*. Gutiérrez, María Alicia. CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires.

BATTHYÁNY, K. (2015). *Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales*. Santiago de Chile: CEPAL.

DALLA TORRE, J., & MARTÍN, E., (2012). Los mercados de trabajo locales desde una perspectiva relacional y su vínculo con las políticas de formación y empleo. El caso de la vitivinicultura mendocina. *Estudios avanzados*.

ESPINO, A. (2011). Trabajo y género: un viejo tema ¿Nuevas Miradas? *Nueva Sociedad*, 86-102.

FERNÁNDEZ HUERGA, E. (2010); La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro, *Investigación económica*, vol. LXIX, 273, julio-septiembre.

MARTELOTTE, L., GALLO, V. (2017). *El derecho al cuidado en las políticas de las empresas*. Buenos Aires. UNICEF.

NEFFA, J.C. (2008); Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, en: NEFFA, J.C., *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo III. Análisis institucionalistas*, Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, CEIL-PIETTE CONICET.

POL, M. A. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Trabajo y Sociedad* (25).

POL, A., MARTÍN, E., LUCONI, P., CÓVOLO, M. P., GIAMPAOLETTI, Ns., CARRACEDO, G., ROMERO GOLDAR, S., ALONSO, V., LATTUADA, C., RODRIGUEZ, C. (2018). *Mercados de trabajo segmentados: Un análisis de la configuración socio-ocupacional en regiones vitivinícolas de la Provincia de Mendoza*. Informe Final, Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado, Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza.

RODRÍGUEZ ENRIQUEZ, C., MARZONETTO, G. (2015). Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina. *Perspectivas de Políticas Públicas*.

ROMERO GOLDAR, S. (2018). *Las inserción laboral de los/as migrantes en los mercados de trabajos locales. El caso de las regiones Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza*. Universidad Nacional de Cuyo, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Mendoza.

ⁱ La ponencia se basa en la investigación realizada en el contexto de la Tesis de Grado de la Licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales UNCuyo aprobada en septiembre de 2021. Tesis realizada de manera conjunta con la Lic. Camila Belén Rodríguez quien no podrá participar de la ponencia.

ⁱⁱ La investigación se encuentra enmarcada en el proyecto de la Secretaría de Investigación, Internacionales y Posgrado (SIIP- Universidad Nacional de Cuyo) 2016-2018, “Mercados de Trabajo Segmentados: un análisis de la configuración socio-ocupacional en regiones vitivinícolas de la Provincia de Mendoza” que fue dirigido por María Albina Pol y codirigido por María Eugenia Martín.