



RIDUNAJ
Repositorio Institucional
Digital UNAJ



Universidad Nacional
ARTURO JAURETCHE

Tesinas de Grado

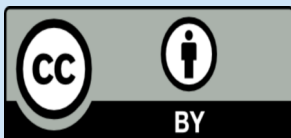
Antonella Lujan Draperi

Condiciones laborales de los jóvenes de 18 a 29 años en el sector hortícola en la localidad de Florencio Varela durante el periodo 2020-2021

2024

*Instituto de Ciencias Sociales y
Administración*

*Carrera: Licenciatura en Relaciones del
Trabajo*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.
Atribución 4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Draperi, A. L. (2024). *Condiciones laborales de los jóvenes de 18 a 29 años en el sector hortícola en la localidad de Florencio Varela durante el periodo 2020-2021* [Trabajo final de grado, Universidad Nacional Arturo Jauretche]. <https://rid.unaj.edu.ar/handle/123456789/3251>



Licenciatura en Relaciones del Trabajo

INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRACIÓN

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

**“Condiciones laborales de los jóvenes de 18 a 29 años en el sector hortícola en la
localidad de Florencio Varela durante el periodo 2020-2021”**

Autora: Antonella Lujan Draperi

E-mail: anto.draperi@gmail.com

Director: Lautaro Lissin

Florencio Varela

Año: 2024

Resumen

Hoy en día, el trabajo ocupa una dimensión central en la vida de las personas, siendo un lugar de realización personal, construcción y mantenimiento de identidades y garante de condiciones de subsistencia. Por lo que el presente trabajo tiene como objetivo analizar y describir cuáles son las condiciones de trabajo de los jóvenes en el sector hortícola de Florencio Varela entre los años 2020 y 2021. Para esto se llevó a cabo una investigación cualitativa a través de entrevistas.

Las rutas de entrada y circulación en el mercado laboral se traducen en múltiples trayectorias heterogéneas, marcadas principalmente por formas de trabajo atípicas. En este sentido, los datos permitieron comprender cómo los jóvenes se ven afectados por distintas cuestiones: contratos temporales, empleo parcial, desempleo y la subutilización del empleo. La remuneración del trabajo se realiza en forma de salario, intereses sobre los productos elaborados, pago por producto, área de producción o área de procesamiento. Se concluye en la necesidad de contar con una mayor regulación a la hora de implementación de medidas, así como una mayor investigación de estas realidades, centradas no sólo en dar visibilidad a los problemas identificados.

Palabras claves: precariedad laboral, jóvenes rurales, trabajos sin registro, sector hortícola de Florencio Varela, mercado laboral.

Abstract

Nowadays, work occupies a central dimension in people's lives, being a place of personal fulfillment, construction and maintenance of identities and guarantor of subsistence conditions. Therefore, the objective of this work was to analyze and describe the working conditions of young people in the horticultural sector of Florencio Varela between the years 2020 and 2021. For this, a qualitative investigation was carried out through interviews. The routes of entry and circulation in the labor market translate into multiple heterogeneous trajectories, marked mainly by atypical forms of work. In this sense, the data allowed us to understand how young people are affected by temporary contracts, partial employment, unemployment and the underutilization of employment. Remuneration for work is in the form of salary, interest on manufactured products, payment per product, production area or processing area. It is concluded that there is a need to have greater regulation when implementing measures, as well as greater research into these realities, focused not only on giving visibility to the problems identified.

Keywords: job insecurity, rural youth, unregistered jobs, horticultural sector of Florencio Varela, working market.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a mi mamá, Marisa Sineiro, por inculcarme valores, creer en mí incondicionalmente, y brindarme su amor, dedicación, y paciencia. Gracias, mamá, por todo tu apoyo para lograr graduarme.

Gracias a mi papá Oscar Draperi que hoy ya no está conmigo, pero siempre fue mi gran inspiración y ejemplo a seguir. El inculco el valor del estudio y siempre me alentó a superarme día a día

A mi compañero de vida, Luciano Velázquez, quien me ha acompañado a lo largo de estos siete años de carrera. Estuvo a mi lado en cada larga y agotadora noche de estudio, brindándome apoyo en los momentos de cansancio, angustia y mal humor. Gracias por estar incondicionalmente conmigo.

A mi hermano, Maximiliano Draperi, un ejemplo a seguir de quien me siento profundamente orgullosa por todo lo que ha logrado en su vida. Gracias por estar siempre presente y por desear lo mejor para mí.

A mi tutor, Lautaro Lissin, por asumir el compromiso de guiarme en esta etapa final, compartiendo su conocimiento y dedicando tiempo y paciencia para ayudarme a culminar con éxito este proceso.

A mi líder, Yanina, por darme la oportunidad de tener mi primera experiencia laboral en el campo, transmitiéndome su conocimiento y confiando siempre en mí.

A mis compañeras de trabajo, Lucía y Johanna, por su invaluable ayuda durante este proceso y su apoyo incondicional.

Finalmente, quiero agradecer a mi querida Universidad Nacional Arturo Jauretche por su inclusión y calidad educativa.

Índice

1. Introducción.....	1
2. Metodología.....	2
2.1. Instrumentos de investigación.....	6
2.2. Población y muestra.....	7
2.3. Procedimientos de recopilación de datos.....	8
2.4. Objetivos.....	8
3. Marco conceptual.....	9
3.1 Concepciones sobre Precariedad Laboral.....	10
3.2 Definiciones de precariedad laboral en el sector Agrícola.....	12
3.3 Jóvenes y precariedad laboral.....	15
3.4 Trayectoria Laboral de los Jóvenes.....	16
3.4.1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral.....	17
3.5 Marco jurídico del trabajo agrario en Argentina.....	23
3.6. Trabajar en la agricultura.....	25
3.6.1. Caracterización del trabajador agrícola.....	26
3.6.2. Juventud rural.....	26
3.7. Flexibilidad laboral.....	31
3.8. Satisfacción con el trabajo actual.....	32
4. Análisis de resultados.....	36
4.1. Análisis sociodemográfico.....	36
4.2. Análisis trayectoria laboral.....	38
5. Discusión.....	42
Conclusión.....	47
Bibliografía.....	51

Índice de figuras

Ilustración 1 Diseño metodológico.....	5
Ilustración 2 Género	36
Ilustración 3 Edad.....	36
Ilustración 4 Estudios alcanzados	37
Ilustración 5 Estudiando actualmente.....	38
Ilustración 6 Motivo por el que comenzó a trabajar.....	39
Ilustración 7 dificultades al entrar al mercado laboral	40
Ilustración 8 Trabajo precario	41

1. Introducción

El siguiente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar y describir cuáles son las condiciones de trabajo de los jóvenes de 18 a 29 años en el sector hortícola de Florencio Varela entre los años 2020 y 2021. Se buscará examinar diferentes variables, sobre las condiciones de trabajo de los jóvenes del sector hortícola, tales como: condiciones contractuales, jornada de trabajo, remuneración percibida.

Asimismo, en esta investigación se plantea estudiar las trayectorias laborales de los trabajadores desde las percepciones que estos conforman sobre sus propias condiciones de trabajo.

La pregunta central que impulsó esta investigación fue la siguiente: ¿cuáles son las condiciones laborales de los jóvenes en el sector hortícola de Florencio Varela durante el periodo 2020-2021? Este interrogante surgió a partir de la revisión de la bibliografía en la cual se remarca la precariedad que existe en el sector rural.

Teniendo en cuenta que los mercados laborales se caracterizan cada vez más por la flexibilización y precariedad laboral, sumado a las malas condiciones del trabajo, es necesario realizar una investigación respecto a las condiciones en las que se encuentran trabajando los jóvenes del sector hortícola de Florencio Varela, dado que es una rama de actividad en la cual predomina la precariedad.

Los trabajadores rurales en Argentina, aunque posean protección constitucional, se rigen por leyes propias, facilitando en muchos casos, que estos queden olvidados en el sistema legal general, del que gozan las demás ramas de actividad de la economía.

El trabajo en el área rural es considerado una actividad ardua y sufrida, dado que los trabajadores están expuestos en todo momento a las condiciones climáticas, lo que contribuye en un aumento de enfermedades y a la consecuente disminución de la productividad (OIT, 2001). El incumplimiento de remuneraciones, horas de trabajo semanal y el no pago de las horas extras hacen

de la actividad hortícola una de las peor remuneradas del sector agropecuario. Sumado a esto, para cualquier tipo de trabajador hortícola es normal tanto el desconocimiento como el incumplimiento de las condiciones de higiene y seguridad.

La conjunción de estos incumplimientos es coincidente con el no registro de los trabajadores, si bien los grandes quinteros, suelen registrar a sus trabajadores para no tener conflictos con el gremio, los pequeños y medianos productores, no suelen registrar a los trabajadores, estos manifiestan que no pueden afrontar los costos de tener a los trabajadores en condiciones formales. (Benencia y Quaranta, 2003).

Al respecto Neffa (2008) indica que el empleo no registrado se refiere al ocultamiento de la relación laboral a las autoridades, con la intención de eludir normas laborales o evadir impuestos, incumpliendo las mismas. Por otro lado, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (s/f), considera que un trabajador es no registrado cuando el empleador no lo incluye en una declaración jurada, lo que implica que el trabajador no se encuentra inscripto en la Seguridad Social.

En el sistema laboral argentino, esta actividad ha ocupado a lo largo de la historia un lugar de central importancia en el aspecto socioeconómico del país, aunque no siempre se le ha dado la importancia que amerita (Gabinetti, Burone, Dumrauf, Otondo, Schiavi y Reitano, 2016). En la década del '70 se debatía sobre la importancia de las relaciones capitalistas en el agro mientras que, actualmente, ya no existen dudas de la importancia de los mercados de trabajo de la agricultura (Bisio y Forni, 1977)

2. Metodología

El presente trabajo se propone analizar la precariedad laboral en la que se encuentran los trabajadores jóvenes del sector hortícola de Florencio Varela, en el periodo 2020-2021, a partir de las experiencias de los trabajadores.

Según Castañeda (2022) la metodología es para la ciencia lo que las estructuras son para su construcción. Dado que la elección de la metodología debe hacerse en función de la naturaleza del problema para estudiar, se consideró pertinente seguir una metodología de investigación cualitativa a través de un estudio de caso, ya que se entendió que sería lo más adecuado para comprender los fenómenos inherentes al problema de este estudio.

Según De la Roche et al. (2021), se utiliza la expresión investigación cualitativa como término genérico que agrupa varias estrategias de investigación que comparten ciertas características. Los datos recopilados se denominan cualitativos, que significan rico en detalles descriptivos sobre personas, lugares y conversaciones, y de tratamiento estadístico complejo.

Las cuestiones a investigar no se establecen mediante la operacionalización de variables, siendo formuladas con el objetivo de investigar los fenómenos en toda su complejidad y en un contexto natural. Las investigaciones cualitativas benefician esencialmente la comprensión de los problemas desde la perspectiva de los sujetos de investigación. En efecto, el principal objetivo del enfoque cualitativo es comprender de manera global las situaciones, experiencias y significados de acciones y las percepciones de los sujetos a través de su elucidación y descripción (Sampieri, 2018).

Este supuesto lleva también a otra reflexión que es importante aclarar. Al afirmar que los datos, en este tipo de investigación, son producidos e interpretados por el investigador se supone, que es posible, que reflejen su subjetividad, implicación y naturaleza. Por lo tanto, Hernández-Sampieri y Mendoza, (2020) afirman que los datos tienen el peso de cualquier interpretación. Esta reflexión podría identificarse como una limitación o desventaja del tipo de investigación seleccionada.

Por lo tanto, se tratará de una investigación exploratoria con enfoque cualitativo, la cual implica una actividad localizada que sitúa al observador en el mundo y que consiste en un conjunto de prácticas interpretativas a través de diversas herramientas, por ejemplo, entrevistas,

conversaciones, notas propias, etc. (Della Porta, 2008). La ruta cualitativa, implica una revisión inicial de la literatura, la cual se va complementando a lo largo de la investigación. Además, este enfoque utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Sampieri, H. 2018).

Aguilar (2012) afirma que la característica más importante del enfoque cualitativo, a diferencia del enfoque cuantitativo, es el énfasis en el individuo objeto de estudio. Si bien la investigación cuantitativa está impulsada por un conjunto de consideraciones previas, derivadas de teorías, la investigación cualitativa evita la noción de que el investigador es la fuente de lo que es relevante e importante en relación con el dominio estudiado.

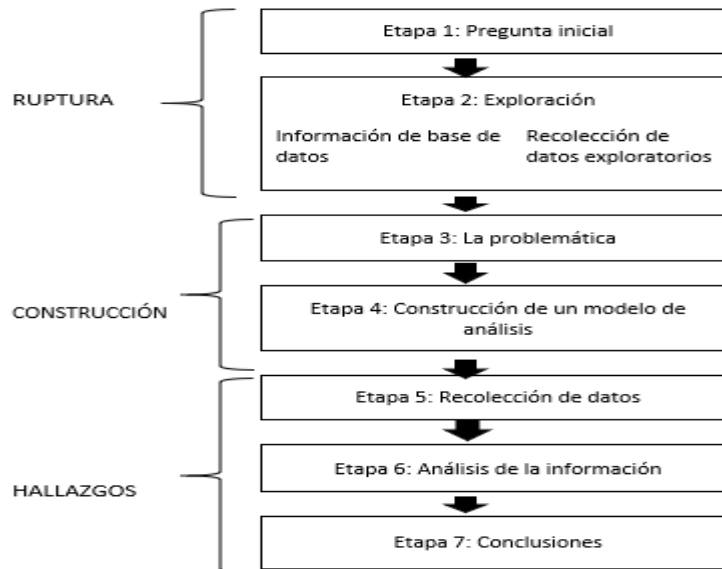
Así, este investigador busca elegir lo que es importante para los individuos investigados y cuál es su interpretación en relación con el medio ambiente. En este contexto, los dos métodos de recopilación de datos más destacados en el enfoque cualitativo en la investigación organizacional es la observación, entrevistas participativas y no estructuradas o semiestructuradas, suelen ir acompañadas de la recogida de documentos. Estos métodos limitan al mínimo el número de personas entrevistadas y captan sus perspectivas e interpretaciones.

En cuanto a la tipología de investigación y el abordaje del problema, se puede decir que tiene un carácter cualitativo, porque pretende describir la complejidad del problema bajo análisis, evaluar la interacción de variables y permitir la comprensión de las particularidades del comportamiento de la institución objeto de estudio.

En cuanto a los objetivos, esta investigación se puede definir como exploratoria porque busca profundizar en el conocimiento y brindar una visión general de las condiciones laborales de los jóvenes en el sector hortícola en la localidad de Florencio Varela durante el periodo 2020-2021. La caracterización del estudio como investigación exploratoria generalmente ocurre cuando hay poco conocimiento sobre el tema a tratar. Aguilar (2012) afirma que estudiar a las personas en su

entorno natural es una ventaja del estudio de caso, ya que se aplica cuando el énfasis de la investigación es analizar procesos dentro de su contexto. En cuanto al diseño metodológico se observa:

Ilustración 1 Diseño metodológico



Fuente: Elaboración propia

Para comenzar con este trabajo de carácter exploratorio se recopilará y analizará de forma exhaustiva la información necesaria. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos que serán utilizados son, en primer lugar, recolección y análisis de documentos, estadísticas, bibliografía especializada nacional e internacional, material de prensa, páginas web, convenio colectivo de trabajo y ley de contrato de trabajo agrario. Para la selección de las obras que formarán parte de la revisión, se atenderá a los criterios de pertinencia temática, así como también a la actualidad del enfoque en lo referido a los debates de los últimos años.

En segundo lugar, se llevarán a cabo entrevistas de profundidad semi estructuradas a trabajadores del área de producción hortícola de Florencio Varela. La muestra elegida será: trabajadores, de sexo indistinto, entre 18 y 29 años, que pertenezcan al área de producción del sector hortícola, en la localidad de Florencio Varela.

2.1. Instrumentos de investigación

La elección del método de recolección de datos debe realizarse en base a la tipología de las variables en estudio y su forma de operacionalización. Esta elección también debería depender de la estrategia de análisis que se consideran, por lo que es necesario profundizar en el conocimiento sobre los distintos instrumentos de medida, así como tener en cuenta sus principales ventajas y desventajas.

Por lo tanto, corresponde al investigador determinar el tipo de instrumento de medición que mejor se adapta al objetivo del estudio, las preguntas de investigación planteada o hipótesis formuladas. Las técnicas de intervención/investigación se definen según Valladolid y Chávez, (2020) como medios de acción concretos y particulares del método, que constituyen procedimientos indispensables para cualquier investigación, observación participante, entrevista, encuesta, cuestionarios, análisis de documentos y análisis de contenido como forma de recopilar y tratar la información.

En el caso específico del presente trabajo los procedimientos adoptados para la investigación comenzarán con la construcción de entrevistas exploratorias semiestructuradas, de acuerdo con los objetivos previamente delineados para este estudio. Posteriormente se seleccionarán los participantes del estudio (muestra).

La técnica de la entrevista consiste en un proceso de comunicación que se establece entre dos o más personas que interactúan entre sí, lo que resulta en un intercambio detallado de información sobre valores, experiencias, sentimientos, motivaciones, ideas, posiciones y comportamientos de los participantes, permitiendo una mayor claridad en las respuestas dadas a través de esta interacción más directa entre las diversas partes involucradas (Terán, et al., 2022).

Esta comunicación, aunque bidireccional, la realiza una de las partes, el entrevistador, con el objetivo final de obtener información sobre la otra parte o persona, referido como el entrevistado.

Además, la entrevista permite, en comparación con el cuestionario obtener respuestas más cercanas al participante y de esta manera, una mejor comprensión de la realidad de los sujetos participantes en el estudio.

El guión de la entrevista se divide en tres partes diferenciadas, que a su vez son divididas en dos grupos cada uno. La primera parte del guión tiene como objetivo obtener información que permita realizar una caracterización de los entrevistados, desde edad, titulación académica.

La segunda parte, a su vez, pretende realizar un diagnóstico sobre la trayectoria laboral de la muestra seleccionada. Finalmente, la tercera parte del guion busca comprender su trabajo actual y si conoce las reglamentaciones que rigen su trabajo.

En una fase posterior, tras elaborar el guión, se realizó un pretest a una persona externa, con el fin de comprobar la claridad y posibilidad de comprensión de las preguntas. Desde que no surgieron objeciones, se realizaron las entrevistas y se implementó el guión. Sin embargo, a lo largo de las entrevistas, hubo algunas situaciones en las que el entrevistado pidió aclarar algún tema.

2.2. Población y muestra

En el desarrollo e implementación de cualquier investigación científica, es necesario identificar los sujetos sobre los cuales se va a recopilar información/datos. Además, las ubicaciones físicas y temporales de los estudios.

Para caracterizar la muestra de población representativa, los criterios de selección de este mismo subgrupo, así como la determinación de su tamaño, es decir, el número de individuos se fijan a continuación. Evidentemente, el número de individuos que componen una población dada es demasiado alta, lo que hace imposible recopilar información sobre todos los elementos. Por lo tanto, existe la necesidad de seleccionar un subgrupo representativo de la población llamado muestra, mediante un proceso que es llamado muestreo. La muestra son jóvenes de género

indistinto, entre 18 y 29 años, que pertenezcan al área de producción del sector hortícola, en la localidad de Florencio Varela.

2.3. Procedimientos de recopilación de datos

El proceso de obtención de datos se realiza por medio de entrevistas de forma directa con la muestra seleccionada. Posteriormente, se realiza la codificación y definición de categorías. La codificación es mediante corte y agregación y tiene como unidad de grabación, las palabras. Posteriormente, la información esencial se agrupa en categorías y subcategorías, basadas en los principios de exclusión mutua, homogeneidad y pertinencia. En una última fase, se realiza un tratamiento simple de los resultados, que permite la elaboración de tablas para condensar y resaltar la información obtenida para su posterior análisis.

2.4. Objetivos

Objetivo general:

El objetivo general del trabajo es: Describir y analizar las condiciones laborales de los jóvenes en el área hortícola de Florencio Varela, durante el periodo 2020-2021.

Objetivos específicos:

Para lograr el objetivo general se tendrán en cuenta lo siguientes objetivos específicos:

- Analizar la trayectoria laboral y las percepciones de la condición laboral de los jóvenes en el sector hortícola de Florencio Varela.
- Conocer y analizar las principales modalidades de contratación de los jóvenes en el sector hortícola de Florencio Varela.

3. Marco conceptual

El término condiciones de trabajo presenta una notable variedad conceptual. Se utiliza tanto para referirse a las características del salario como para considerar el riesgo de accidente. En su significado más amplio, la expresión “condiciones de trabajo” se refiere a las condiciones que recubren la vida del trabajo en su conjunto, desde las condiciones materiales hasta las organizativas en que el trabajo se presta, es decir, la duración de éste, su remuneración, las opciones de promoción o desarrollo de la cualificación profesional, llegando a incluir el entorno de la empresa. (Pinilla, 2015)

Las condiciones de trabajo pueden definirse como el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, y entre las cuales se incluyen las horas de trabajo, la organización del trabajo, el contenido del trabajo y los servicios de bienestar social (OIT, 1987).

Chiavenato (2009) menciona que existen factores higiénicos, los cuales hacen alusión a las condiciones de trabajo que rodean a la persona. Estos incluyen las instalaciones y el ambiente y, además, engloban las condiciones físicas, el salario y las prestaciones sociales, las políticas de la organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades de crecimiento, la relación con los colegas, etc. Así es que configuran lo que se conoce como el contexto de trabajo.

Del mismo modo, Neffa (2015), indica que las condiciones de trabajo pueden compensar o intensificar los riesgos e impactar en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario)

El elemento relevante en cualquier valoración de las condiciones de trabajo, es la “percepción” que de ellas tiene el trabajador. El trabajador percibe y vive su situación de trabajo como la concentración y la suma de toda una serie de factores (Pinilla, 2015).

3.1 Concepciones sobre Precariedad Laboral.

La producción hortícola, dentro del sector agropecuario, es totalmente marginal y marginada, desde diversos puntos de vista: costos de la producción, superficie involucrada, mano de obra directa, etcétera. Esto genera que los trabajadores rurales del sector hortícola sean invisibilizados, por ende, es un actor social olvidado por el ámbito académico, en las discusiones políticas, etc. (García y Lemmi, 2011).

Partimos del convencimiento de que la precariedad laboral es un fenómeno social que ha tomado relevancia en las últimas décadas debido a su creciente presencia en el mercado de trabajo argentino. Su definición resulta muy compleja ya que existen varios factores que conducen a que un trabajo sea precario.

Los estudiosos del problema reconocen la enorme heterogeneidad de la precariedad, que en algunos países tiende a abarcar la mayor parte del mercado de trabajo y convertirse en permanente. Por ello, este fenómeno no se reduce a una división entre empleos precarios y no precarios, sino que debe entenderse como un *continuum*, expresado por grados de precariedad y vulnerabilidad, que puede afectar a empleos aparentemente seguros (ESOPE, 2004, como se citó en Olivera, Alfaro y Estrada, 2012).

Para algunos autores el auge del empleo precario se debe sustancialmente a razones económicas: la crisis del capital habría impulsado a las empresas a contratar a trabajadores a plazo fijo o a través de agencias de trabajo temporal por la lógica de la competencia que amenazaría con

dejarlas fuera del mercado si afrontarían todos los costes de la mano de obra estable, lo que supondría disminuir sus tasas de ganancias (P. Galín, citado en Marta Novick, 1987).

Según Antunes (2000) la actual fase de nueva acumulación de capital está imponiendo dos tendencias a la clase trabajadora: la primera es una reducción significativa del proletariado industrial, industrial y artesanal, especialmente en los países en desarrollo donde existe un capitalismo avanzado, aunque sea por razones económicas es decir, la automatización, la robótica y la microelectrónica crean enormes niveles de desempleo estructural, tan grandes que en los principales países industrializados de Europa occidental, los trabajadores industriales en realidad constituían el 40% de la población activa que trabajaba a principios de los años cuarenta; Hoy en día esta tasa es de alrededor del 30%, por lo que se espera que disminuya al 20-25% en el siglo XXI.

La segunda tendencia se refiere a lo que Antunes (2000) llama la “proletarización del trabajo”, es decir, formas de trabajo precarias, temporales, subcontratadas y “externalizadas”, a menudo asociadas con la “economía informal concentrada en mano de obra”.

La fuerza laboral se dedica a actividades de baja productividad y bajos salarios. Estas dos tendencias han contribuido a la inestabilidad del empleo y los salarios, la desregulación de las condiciones laborales respecto de las normas legales existentes o establecidas y una fuerte disminución de los derechos humanos en la sociedad, así como la falta de protección y libertad de asociación. Tendencia extrema a la individualización en las relaciones salariales (Antunes, 2000).

A lo largo del tiempo se han propuesto diferentes definiciones respecto a que es el trabajo precario, a continuación, mencionaremos algunas:

Neffa (1985) cita la definición del autor Paulo Sylos Labini, el cual consideraba al empleo precario como aquel que no tenía seguridad alguna de estabilidad ni en el empleo, ni en los ingresos,

por lo que estos trabajadores no contaban con perspectivas de obtener mejoras en sus puestos de trabajo.

El autor Dídimo Castillo (2001), en su definición dice algo muy similar a la descripción del autor Labini, pero agrega, que la precariedad alcanza tanto a trabajadores asalariados como no asalariados.

Neffa (2010) describe las siguientes modalidades de precarización: Los contratos de duración determinada permiten ahorrar salarios durante los períodos en que hay poco trabajo; se naturaliza el trabajo en domingos y días feriados sin pagarlos como extraordinarios, en virtud de los cuales se ajustan los requerimientos de días y horas de trabajo en función de las necesidades de las empresas; los contratos de trabajo de tipo estacional, establecidos sin asumir compromisos salariales para el resto del año. (p. 14).

3.2 Definiciones de precariedad laboral en el sector Agrícola

El trabajo de Victoria Menéndez introduce la noción de precariedad del empleo agrícola como asociada a la inestabilidad, la falta de protección y la vulnerabilidad social, que acompañan a los procesos de flexibilización laboral propios de la expansión del capitalismo en el agro (2009).

Lara Flores (2006), dice que la precariedad laboral se da, por un lado, por los efectos de incorporación de ciertas tecnologías, que generan desempleo, o reducción de empleo fijo a cambio de incremento de empleo temporal y ello supone precarización, vulnerabilidad y exclusión. Este tipo de flexibilidad se manifiesta en nuevas modalidades de contratación: viejas formas serviles de enganche (capataces y jefes de cuadrilla), modalidades tradicionales (intermediarismo), nuevas formas de tercerización de la mano de obra desde modernas empresas de servicio a las cooperativas de trabajadores especializados y las cuadrillas o las “comparsas”. Surgen también condominios de productores que contratan colectivamente a trabajadores temporales.

La “Pluriactividad” de los trabajadores agrícolas, por la precariedad se ven obligados a aceptar. La pluriactividad hoy está vinculada con la desagrarización: actividades integradas a procesos de subcontratación de la industria o los servicios. La precarización laboral puede ser entendida como una medida de la libertad que adquiere el capital para explotar el trabajo. En este marco, la situación laboral en la horticultura regional puede ser catalogada como precaria, lo que resulta en la damnificación del sujeto más débil de la cadena de producción: el/la trabajador/a agrario. (Lara Flores, 2006).

Según Gómez y Klein (1993) los trabajadores temporales en la agricultura latinoamericana constituyen una parte de los pobres del campo, no solo por sus bajos ingresos, sino porque están insertos precariamente al mercado laboral, con escasa protección desde el punto de vista de la salud, de las prestaciones sociales y la seguridad en el trabajo.

Tal como fue presentado, el concepto de precariedad laboral está asociada a la inestabilidad, a falta de protección, a la inseguridad y vulnerabilidad social. La mayoría de los trabajadores temporales agrícolas deben considerarse como trabajadores precarios, no solo por el contrato definido temporalmente, sino también por el resto de las condiciones que definen su relación laboral y su vinculación con la actividad productiva. (Menéndez, 2009)

Según Piñeiro (1999) si bien el trabajo precario, naturalmente inestable, ha existido históricamente como característica propia del trabajo en el medio rural, para que este concepto tenga relevancia en el contexto actual de flexibilización de las relaciones laborales es necesario precisar que cuando se habla de precariedad en el ámbito rural es preciso detenerse en los distintos grados de precariedad. Por tanto, la discusión sobre el empleo precario se debe centrar fundamentalmente en los grados o tipos de precariedad, pues el empleo rural es en sí mismo precario.

García y Lemmi (2011) resaltan en su artículo, que la no visualización del trabajador hortícola, es una de las causas que posibilitan su actual precarización. El desconocimiento de las normativas vigentes por parte de los trabajadores del sector, la poca discusión que hay sobre esta situación en el ámbito académico, el incumplimiento de la normativa, la falta de regulación en algunas cuestiones particulares, junto con la baja presencia sindical y el escaso control estatal, son las causas restantes que facilitan la precarización laboral del trabajador hortícola.

El empleo asalariado formal sólo está disponible para un número muy restringido de personas, lo que implica que gran parte de la población se ve obligada a sobrevivir a base de trabajo informal o precario, completamente desprotegido, vulnerable, sin acceso a ningún tipo de seguridad o la estabilidad económica y social.

Los datos estadísticos también demuestran que, en los últimos años, el número de trabajadores con contratos atípicos ha aumentado, al igual que ocurre con el régimen a tiempo parcial, régimen de duración determinada y subcontratación. Así como, nuevas formas de trabajo, que también son “un pozo de precariedad”, como es el caso del trabajo por turnos, en el que los trabajadores son llamados a trabajar con poca antelación y a un precio muy bajo (Mayan, 2023).

Las personas en situaciones laborales precarias tienen más probabilidades de verse privadas de derechos sociales, como el derecho a la atención médica, transformando esta realidad en un ciclo incansable de precariedad y desigualdad. Para romper este ciclo, es crucial además de la implementación de políticas públicas, la regulación del trabajo en el sector, en salvaguardia de protección contra la explotación, los riesgos de enfermedad, y jornada laboral imprevisible o excesivamente larga.

3.3 Jóvenes y precariedad laboral

Debido a la flexibilización de las condiciones de trabajo, los jóvenes acceden cada vez más empleos precarios, es decir, empleos de baja calidad, bajos salarios y precarias condiciones de seguridad. Dichos jóvenes son los más afectados por los cambios en el mercado de trabajo a nivel mundial y regional (Castañeda, 2010).

Dada la importancia del estudio de la juventud y el mercado de trabajo, Navarrete (1998) insta la necesidad de estudiar la mano de obra joven, contemplando sus especificidades y su vulnerabilidad. La autora también propone un análisis de la participación económica de los jóvenes desde un nivel macro, en el cual se tomen en cuenta los cambios en el mercado de trabajo, asimismo propone un análisis micro en el cual se consideren aspectos como las características sociodemográficas y socioeconómicas de los jóvenes.

Si bien la precariedad laboral está relacionado a los mercados de trabajo, dicho fenómeno es parte de un proceso social mucho más grande y complejo, en el cual intervienen factores estructurales, económicos y políticos. Vignoli (2001), propone para estudiar la situación de los jóvenes, un enfoque de vulnerabilidad, el cual define en función de características que generan debilidad o desventajas para la movilidad social de los actores y que actúan como obstáculos ante los escenarios sociales, el autor también remarca que los jóvenes pertenecen a los sectores sociales vulnerables.

Si bien en este estudio nos centraremos en la precariedad laboral de los jóvenes, es importante tener en cuenta el concepto de vulnerabilidad, dado que la precariedad laboral, es parte de las fuerzas socioeconómicas que genera el proceso de vulnerabilidad en los jóvenes más carenciados. En este sentido, este enfoque permite acercarnos al estudio de los jóvenes a partir de su curso de vida y nos permite analizar las condiciones laborales de los jóvenes en el mercado de trabajo. (Vignoli, 2001).

En Argentina, los jóvenes presentan altos niveles de trabajo precario, aunque, a medida que su edad aumenta estos van acercándose más al trabajo registrado. Los indicadores demuestran que, a partir de los 25 años, la calidad de empleo mejora significativamente en los jóvenes (Mayán, 2023)

3.4 Trayectoria Laboral de los Jóvenes

El término de trayectoria laboral hace referencia al ámbito del mercado de trabajo, las distintas etapas que vive el individuo después de finalizar su formación en una determinada profesión o al insertarse en una actividad laboral u oficio, en cuanto a lo profesional, laboral, económico y social. En particular, las trayectorias laborales permiten conocer a través de los trabajadores, la forma en que se construyen las actividades específicas que éstos realizan, la ubicación física de la ocupación, los tipos de empleo, etc. (Mariela Jiménez, 2008)

Boado (1996) dice que las trayectorias nos permiten recuperar el conjunto de saberes, habilidades y destrezas que fueron adquiridas por el trabajo en el desarrollo de su vida laboral. La trayectoria a su vez es influenciada por factores como los antecedentes familiares, las relaciones personales, el primer empleo, las condiciones del mercado de trabajo que permiten explicar su movilidad social, económica y laboral (Mariela Jiménez, 2008)

Los jóvenes de sectores más carenciados cuentan con inserciones laborales caracterizadas por “una multiplicación de transiciones, de pasajes del empleo al desempleo, y viceversa, del empleo a la inactividad, y aún pasajes del empleo a otro empleo de diferentes condiciones y niveles de precariedad” (Gautié, 2003; en Jacinto, 2007:2). En este sentido, las trayectorias laborales se vuelven más inestables, más precarias y menos protegidas.

Los factores contextuales como la escasez de oportunidades o la situación familiar enmarcan las trayectorias. Asimismo, las trayectorias también se construyen a partir de decisiones

y estrategias personales e individuales, que están más allá del contexto. Es así que, en este estudio, se destaca la importancia de mirar la diversidad de trayectorias laborales de los jóvenes a través de sus biografías a fin de observar el proceso de precariedad laboral que experimentan desde su primera experiencia laboral y los sucesivos empleos por los que transitan.

3.4.1. La situación de los jóvenes en el mercado laboral

Llegado hasta aquí, ¿Qué formas de participación están creciendo entre los jóvenes? ¿Qué tendencias están surgiendo en su proceso de contratación? ¿Cómo afectarán los cambios en el mundo del trabajo a este proceso? A continuación, se presentan algunas cuestiones relacionadas con el estudio de este fenómeno. Esta población dinámica permanece en el mercado laboral durante mucho tiempo y es difícil de incluir en los conceptos tradicionales de empleo (Olmedo, 2018).

Cuando los jóvenes empiezan a trabajar, a menudo lo ven como un trabajo a largo plazo y trabajan duro para avanzar en su carrera. Hoy en día, estas relaciones han evolucionado, se han vuelto inestables y profesionalmente muy fluidas. Esta nueva afluencia de empleados potenciales es aún más difícil de absorber, lo que hace que el lugar de trabajo sea difícil y desafiante para los jóvenes.

Esto ocurre en países como Argentina cuando las tendencias demográficas hacen que la demanda sea desproporcionada con respecto a la capacidad de producción. Es difícil para los jóvenes conocer las oportunidades reales de empleo. Esta situación de desempleo tiene sus propias características, aunque los jóvenes tienen poco acceso al mercado laboral.

Según Alegría, (2024) alrededor del 43% de los jóvenes que buscan empleo todavía están estudiando y es posible que todavía vivan en casa. Además, algunas personas clasificadas como desempleadas pueden estar esperando mejores oportunidades laborales. Según la investigación del autor, el desempleo afecta a grupos con educación secundaria (duración media de la educación

entre 5 y 11 años). Este comportamiento puede ocurrir porque los jóvenes con menor educación tienen más probabilidades de aceptar oportunidades, dedicar menos tiempo a buscar trabajo y, por lo tanto, tienen menos probabilidades de caer en la categoría de desempleados.

Por otro lado, los jóvenes con un nivel educativo medio tienen mayores exigencias y buscan trabajo a largo plazo con la esperanza de obtener mejores oportunidades y adaptarse bien a la educación. Sin el ingreso de estas personas, no todas las familias existen, por lo que este fenómeno puede conducir a la situación social de los jóvenes.

Es necesario recordar que la mayoría de los datos presentados reflejan el trabajo real en el concepto de empleo. Por lo tanto, no reflejan completamente todos los posibles puntos de entrada en el mercado laboral en un concepto más amplio. Otro aspecto a considerar es el hecho de que las leyes laborales son más relajadas, permitiendo contratos de duración determinada y contratos de corta duración (Verdier y Vultur, 2018).

Por lo tanto, es importante tener en cuenta este cambio legislativo antes de que las encuestas económicas muestren un aumento del empleo o de los niveles de empleo, como se espera. Es importante recordar que las altas tasas de desempleo juvenil tienen un impacto negativo en la salud de los jóvenes.

Un estudio más psicológico fue realizado por López, (2018) donde analizó que los jóvenes establecen su identidad a través del trabajo, y el desempleo puede causar cierto grado de sufrimiento y perjudicar la salud.

A diferencia de la realidad del empleo formal, es mucho más difícil encontrar datos sobre la participación de los jóvenes en el mercado informal. Esto se debe a que la información sobre ser marginal, inseguro y explotado no es muy precisa. Según la investigación de Arrazola et al. (2018), los jóvenes suelen empezar a trabajar en su primer trabajo a una edad media de 15 años y 6 meses. Los hombres tienen promedios más bajos que las mujeres, lo que significa que ingresan antes a la

fuerza laboral y, a medida que aumentan los niveles educativos, la edad promedio a la que los jóvenes que ingresan a la fuerza laboral también tienden a aumentar. Hoy el trabajo forma parte de la cultura juvenil argentina.

Además, su presencia estimula el debate sobre cómo interactúan los jóvenes y las tendencias actuales en el lugar de trabajo. Uno es la comparación de dos factores: educación y empleo. Según esta teoría, los jóvenes con niveles educativos más bajos tienden a ingresar antes al mercado laboral, y aquellos con niveles educativos más bajos también tienen tasas más altas de empleo no regular y precario (Bello et al. 2018). Terminan en puestos peor pagados y de menor estatus dentro de la jerarquía organizacional.

Debido a su falta de educación, sus posibilidades de conseguir un mejor trabajo siguen siendo limitadas. De hecho, a medida que disminuyen los ingresos de los hogares, los jóvenes dedican menos tiempo a estudiar, ingresan antes al mercado laboral y tienen más probabilidades de quedarse desempleados.

Incluso sin considerar los factores anteriores, los jóvenes siguen siendo uno de los grupos más afectados por la inestabilidad y la movilidad del mercado laboral (Mosquera et al. 2018). Uno de los factores que mantiene esta realidad es el problema de la experiencia, o más bien la falta de experiencia, que es una de las características de este colectivo en el ámbito laboral. Como se ha observado, empiezan a buscar su primer empleo a una edad temprana. Y en la mayoría de los casos, la experiencia recogida en el cuaderno de trabajo es aceptada tanto por los empleadores como por los propios jóvenes, que aceptan esta petición sin dudarlo.

La educación y la formación que obtiene a través de sus estudios, ya sean profesionales o académicos, tienen como objetivo en última instancia compensar su falta de experiencia. Se dice que si se quiere competir se tiene que ser un experto en todos los campos o la persona más talentosa en todos los campos (Mosquera et al. 2018).

En otras palabras, es muy importante llegar a ser una persona completa y equilibrada. Santana et al. (2018) ofrecen una refutación convincente a esta conclusión, argumentando que la educación se ha utilizado como un medio para justificar ideológicamente la persistencia de la injusticia social.

El número de vacantes a cubrir es 'y' y el número de vacantes es 'x'. La realidad es que X es más pequeño que Y. No hay suficiente espacio para todos, incluso si todos califican. Por tanto, la experiencia es necesaria, pero se aplica sólo a determinados problemas y no a todos.

Siguiendo este razonamiento, significa que una persona adquiere características que le permiten obtener un empleo basándose en la idea de pleno empleo. Los mejores preparados podrán acceder a los puestos de trabajo disponibles porque están preparados para aprovechar y adaptarse a las nuevas oportunidades.

La respuesta está en el trabajo de empresarios individuales "creativos" que aprovechan las oportunidades lucrativas creadas por una oferta laboral cada vez más limitada. Por tanto, solo las mejores personas, las más conocedoras, las más creativas y las más competentes (llamadas emprendedores) son capaces de desarrollar y gestionar con éxito sus ideas (Morales y Van Hemelryck, 2022).

Para promover la integración de los jóvenes al mercado laboral, las agencias gubernamentales apoyan políticas sociales que beneficien a los jóvenes (Assusa, 2019). Según el autor, aunque existe solidaridad y preocupación por las cuestiones de exclusión y marginación, gran parte de esta solidaridad tiene sus raíces en la microparticipación y el sentimentalismo más que en la reflexión política o ideológica.

Por tanto, los jóvenes, conscientes de la crisis de su entorno más cercano, comienzan a anticipar y tener problemas futuros asociados a su participación en el mercado laboral. La falta de visión parece confundir aún más los planes y las expectativas. Assusa, (2019) descubrió que los

jóvenes se muestran escépticos sobre su capacidad para cambiar la realidad e integrarse en la sociedad. Esto se debe principalmente a cambios significativos entre el Estado y la sociedad. Otro factor que puede ser relevante para este estudio es el hecho de que la mayoría de los encuestados creen que el trabajo es una condición necesaria para el reconocimiento y la integración social.

Estos datos sólo resaltan la importancia de pasar a un proceso de implementación más integral. Sin embargo, a medida que surgen formatos cada vez más flexibles y discretos, las inserciones son cada vez más no uniformes convirtiéndose en un tema, lo que dificulta, por ejemplo, construir modelos basados en el conocimiento adquirido.

Más allá de la estructura del mercado laboral en sí, una realidad que refuerza esta heterogeneidad es la diversidad de significados que los jóvenes atribuyen a su trabajo. García y Martínez (2020) analizaron que es importante recordar que la entrada incierta y prematura al mercado laboral puede tener un impacto negativo en la vida profesional y la visión del mundo de un joven. ¿Cómo pueden los jóvenes encontrar sentido a la vida a través del trabajo? Más precisamente, ¿qué significa trabajo cuando existe la posibilidad de desempleo o empleo precario y poco calificado? Estas preguntas son difíciles de responder, pero hay un debate continuo entre los teóricos humanos, sociales y políticos.

Por lo tanto, el trabajo precario es una respuesta que muchas empresas encuentran para afrontar el aumento del trabajo. La empresa contrata a una persona para realizar una tarea específica y cuando la completa este individuo cesa su rol en la empresa. Es así que, en un mundo cada vez más global y competitivo, las empresas buscan respuestas a su productividad.

Dentro de las novedosas estrategias que despliegan los capitales, las empresas aprovechan formas de trabajo consideradas precarias, con el fin de ser cada vez más flexibles para responder a las demandas del mercado. Esto se debe a que las cosas van tan rápido que si las empresas no saben cómo responder de mejor manera para no perder frente a la competencia (Otero, 2019).

Hay quienes no valoran esta problemática e incluso defiende esta forma de trabajo, afirmando que, si el individuo se compromete a trabajar e intenta aumentar y actualizar sus habilidades no tendrá por qué afrontar este problema, ya que siempre hay empresas tratando de apoderarse de él (Otero, 2019).

Esta forma de trabajo, caracterizada por la inestabilidad y la inseguridad, tiene significados diferentes para el empresario y el trabajador. Para el empleador, la inestabilidad está esencialmente relacionada con los mercados y la inseguridad está relacionada con las dificultades para obtener ganancias, es decir, con la supervivencia económica y finanzas corporativas (Varela y Ocegueda 2020).

Desde el punto de vista del empleado, la inestabilidad resultará en el paso por diferentes empleos e inseguridad ante situaciones laborales en las que pueden verse despedidos en cualquier momento, lo que, de esta manera, pone en riesgo las trayectorias personales y familiares, que son constantemente postergadas.

La precariedad de las relaciones laborales emerge como una tendencia estructurante en las sociedades contemporáneas obligando a los trabajadores a lidiar constantemente con el riesgo y la inseguridad. Según Bourdieu, la precariedad está hoy extendida en toda la sociedad. Cuando el desempleo, como hoy en día en muchos países europeos, alcanza tasas muy elevadas y la precariedad afecta a una parte muy importante de la población, el trabajo se convierte en algo raro, deseable a cualquier precio, que pone a los trabajadores a merced de los empleadores (Pérez, 2018).

Estos, como se puede comprobar cada día, usan y abusan del poder que se les otorga. Pérez, (2018) distingue dos formas de precariedad. La precariedad del empleo y la precariedad del trabajo. El primer caso se refiere a situaciones en las que el trabajador está sujeto a un contrato de trabajo con una relación inestable observando su futuro profesional por incierto que sea, tal situación se convertirá en una fuente de sufrimiento para el individuo.

En el segundo caso se refiere al trabajo precario para definir situaciones laborales que no encuentran ninguna satisfacción en el trabajo que realizan. Un ejemplo de trabajo precario son los innumerables graduados que, después de años dedicados al estudio, encontrarán muchas barreras al ingresar al mundo mercado laboral, terminando aceptando cualquier tipo de trabajo la mayor parte del tiempo precarios, mal remunerados y sin relación alguna con su área de formación, lo que causa angustia y sufrimiento en personas que son incapaces de poner en práctica todos aquellos conocimientos adquiridos a lo largo de su trayectoria escolar y están sujetos a menudo a trabajos rutinarios y poco interesantes, que podrían realizarse con menos calificaciones.

3.5 Marco jurídico del trabajo agrario en Argentina

Históricamente en Argentina siempre ha existido una brecha muy amplia entre los trabajadores asalariados urbanos y los trabajadores rurales con respecto a los derechos laborales. Es por ello que resulta necesario hacer un poco de historia.

Luego de la gran expansión que tuvo el modelo agroexportador en los años 1880 - 1930, Juan Domingo Perón, desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, sería el primero en hacer foco en los derechos de los trabajadores rurales y sobre su precaria situación. En el primer gobierno de Perón, se sancionó el primer Estatuto del peón rural, un gran logro para esta rama de actividad, a su vez, se sancionan en los años 1944-1946 otras normas que favorecen a este sector de actividad por ejemplo el estatuto del tambero-mediero. Todos estos avances que logró el sector rural, volvieron para atrás cuando en 1976 ocurrió la dictadura cívico-militar (Lissin, 2017).

En los años 90', durante el gobierno de Carlos Saúl Menem, la problemática de los trabajadores rurales vuelve a tener un espacio en la agenda pública, y se sanciona la ley 25.191, la cual establece el uso obligatorio de la libreta del trabajador rural, ya sean permanentes o transitorios (Lissin, 2017).

En 1999, se crea el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), el cual nace como un ente de derecho público, y era conformada por Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) e integrantes de las cuatro entidades patronales: Federación Agraria Argentina (FAA), Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada (CONINAGRO) y Confederaciones Rurales Argentinas (CRA). Aunque esta entidad durante los primeros años, incidió negativamente en los derechos de los trabajadores, gracias a su comisión directiva, los trabajadores rurales perdieron la posibilidad de denunciar ante un organismo público sus condiciones de vida y de trabajo, dado que estas denuncias las tenían que realizar en sedes donde sus patrones estaban asociados. Además de estas situaciones también existían otras que incidían negativamente en los derechos de los trabajadores rurales, por ejemplo, se otorgaban libretas a los trabajadores sin que fueran registrados efectivamente (Lissin, 2017).

En el año 2011 se sanciona la ley de Trabajo Agrario (N°26.727), la cual recuperó lo mejor de los antecedentes normativos del estatuto del Peón Rural y reguló, en sentido protectorio de los trabajadores, a un conjunto de particularidades del trabajo agrario como, la jornada de trabajo de 8 horas más pago de horas extras, el trabajo infantil y adolescente, la intermediación laboral, las licencias, como la licencia de maternidad o paternidad y jubilaciones, las modalidades de contratación, régimen indemnizatorio, modalidades y tipos de contratación, entre otras tantas cosas (Gabinetti, Burone, Dumrauf, Otondo, Schiavi y Reitano, 2016).

También en el 2011 se crea el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA), el cual es un organismo de derecho público que depende del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Esta entidad se encargó de las funciones existentes e incumplidas por el RENATRE. Con la creación de la ley y el RENATEA, el estado recuperó una herramienta fundamental para combatir la precariedad laboral en el sector rural. El objetivo principal era

convertir a la registraci3n en una oportunidad para la concreci3n de los derechos de los trabajadores agrarios (Lissin, 2017).

Durante los a1os 2015 y 2017, ocurrieron actos fundamentales para este sector. En primer lugar, se anularon dos art3culos fundamentales de la nueva ley de trabajo agrario. En segundo lugar, se disolvi3 el RENATEA, y se pas3 nuevamente el poder de control a la UATRE. Estas acciones tuvieron como consecuencia la p3rdida de los derechos alcanzados por los trabajadores rurales, y se le otorg3 nuevamente el poder a la UATRE y a las organizaciones patronales (Lissin, 2017).

3.6. Trabajar en la agricultura

Durante siglos, la agricultura fue vista como el arte de cultivar los campos de una manera m3s rentable posible para asegurar la nutrici3n humana (Avallone, 2018). Pero como desarrollo de la sociedad y la entrada del capitalismo, esta definici3n perdi3 su valor y la agricultura pas3 a ser vista como una forma de obtener no s3lo subsistencia, sino tambi3n beneficio.

Actualmente, la agricultura asume una posici3n central en la vida diaria y desarrollo humano, garantizando m3s del 80% de los alimentos del mundo (Torres et al. 2020) y contribuir al desarrollo sostenible y la reducci3n de la pobreza: alrededor del 78% de los pobres del mundo viven en zonas rurales y la mayor parte depende de la agricultura de subsistencia (Torres et al. 2020) para sobrevivir.

Este sector ha experimentado cambios importantes, desde el punto de vista, concretamente, de pol3ticas p3blicas que se han definido en el contexto nacional y que tienen un impacto inevitable en las condiciones de trabajo y empleo de quienes realizan actividad en el sector, la evoluci3n de los riesgos a los que est3n expuestos, y la mayor o menor reconocimiento del impacto que tienen en su salud.

3.6.1. Caracterización del trabajador agrícola

Un agricultor es alguien que vigila, controla, prepara, supervisa y organiza todo el trabajo agrícola (Ambort, 2019). Las estadísticas indican que la gran mayoría de los productores agrícolas tienen bajos niveles de educación en 2019, el 22% tenía sólo educación básica, el 18,6% no tenía ningún nivel de educación y sólo el 5,5% tenía educación superior (Ambort, 2019) y no cuenta con capacitación formal específica en el área cuyas tareas consisten, particularmente, en: excavación y limpieza de zanjas para fines agrícolas; cargar y descargar materias primas, productos y otros materiales; recoger y apilar paja, heno, forrajes y materiales similares; regar, aclarar y desherbar las plantas manualmente; recoger fruta, nueces, verduras y otros; plantar y cosechar productos manualmente y, clasificar, elegir, atar fardos y empacar productos agrícolas en contenedores (Ambort, 2019).

A pesar de que los datos muestran que el trabajador agrícola es un profesional que tiende a ser poco cualificado, sin formación profesional específico en el área, con formación básica y experiencia laboral adquirida por el ejercicio práctico de la actividad, corresponden a varones, sin embargo, los discursos sociales legitiman la idea de que existe una mayor heterogeneidad entre trabajadores de este sector, como resultado de algunas políticas públicas que marcan este cambio.

3.6.2. Juventud rural

En primer lugar, desde una perspectiva más psicosocial, la juventud se considera una construcción social, histórica y cultural, lo que dificulta desarrollar una comprensión clara de esta categoría.

En línea con este concepto, Herrera y Mora (2023) introducen el concepto de juventud en plural, lo que resulta interesante para este estudio porque rechaza entender la juventud a partir del

criterio de la pura edad y de una realidad psicológica socialmente irrelevante, y también rechaza ideas de juventud ideal y estereotipada: urbana, blanca y occidental.

Desde esta perspectiva, la juventud será vista de forma diferente según el género, la clase social, el espacio urbano o rural, la etnia, la religión, etc. Así, la escala sociohistórica y los manifiestos juveniles son una respuesta al contexto social, afirmando que falta la esencia misma de la juventud.

No existe en sí mismo, porque sus marcos temporales y sus funciones y significados sociales dependen en gran medida del contexto en el que ocurren y de las realidades de los individuos. Un ejemplo es la imaginación creada por los jóvenes como fuerza de rebelión, lucha, ruptura e innovación (como forma de mantener el control y el poder sobre ellos).

El significado de los adjetivos “joven” o “viejo” no es sólo una cuestión de edad.

Si se toma el factor técnico como parámetro y se compara, por ejemplo, un deportista y un cirujano, esa persona se encuentra en la cima de su desarrollo en un rango de edad muy estrecho y tras entrar a los treinta años difícilmente podrá competir, ya que se lo considera viejo.

Sin embargo, un médico de esta edad se considera muy joven y alcanza la cima de la fama a una edad más avanzada. La edad o generación es un reflejo de los principios mediadores del envejecimiento en campos relacionados (Romero, 2023).

El empleo puede ser un fenómeno importante utilizado como parámetro para estas reducciones. Además, está la realidad concreta de que se vive en una sociedad que adora la eterna juventud y proclama que uno nunca debe dejar de ser joven.

En este sentido, cada uno interpreta esta ideología a su manera, ya sea intentando rejuvenecer su apariencia mediante tratamientos cosméticos y cirugía plástica, ya sea en el sentido de buscar una juventud de otro orden, más subjetivo, preocupada por mantener un “alma joven”.

Estos son sólo algunos ejemplos entre muchos que muestran la importancia de los factores sociales en la comprensión y el significado de los jóvenes, al tiempo que muestran la complejidad que conlleva.

Desde el punto de vista histórico y cultural, son varios los jóvenes que conviven en un mismo tiempo y espacio social. Según este razonamiento, también habrá un aspecto generacional, pero incluso en este caso no existe un concepto claro de juventud sino varias categorías pertenecientes a una misma generación.

Hay muchos beneficios económicos y políticos al establecer estos límites para los jóvenes, de modo que puedan expresarse de una manera muy flexible, apropiada para la sociedad en la que viven.

También es importante enfatizar que, en este concepto psicosocial, los jóvenes deben ser vistos como entidades activas y no simplemente como productos del entorno o de una determinada realidad.

Con esta comprensión, se reacciona a la realidad y se intenta formar su propia respuesta, tratando de darle significado para que se pueda interactuar más activamente con ella. Esto es parte del grupo, como parte de la experiencia de interactuar con el mundo de niños y adultos, construyendo pautas generales para un momento histórico y cultural específico.

Sin embargo, esta idea de grupo no disminuye la idea de unicidad que representa cada persona de ese grupo. Definir lo que significa ser “joven” en un marco psicosocial no significa basarse únicamente en la experiencia de la adolescencia, ya que no todos la entienden de la misma manera ni en diferentes culturas, ni definir límites cronológicos de edad, como el inicio y la salida de la misma.

Las condiciones de la adolescencia varían entre los individuos y son interdependientes de las condiciones sociales; o simplemente establecer un rito de iniciación que defina este estado.

Según Arias, (2020) se centra en entender este momento como una oportunidad para construir subjetividad y “resetear el yo”. En definitiva, comprender la psicología social de la juventud no debe limitarse a decir que ya no es joven (ya no es un niño, aún no es un adulto) y llevar su comprensión al nivel de la simple negación pura, sino tratar de medir qué es, o lo que es significativo en sí mismo, incluida la experiencia de la juventud en su contexto sociohistórico, incluida la importancia de los aspectos biológicos, psicológicos y sociales de la sociedad, la identificación de los rasgos que caracterizan el estado actual de la juventud y la presencia de dicha comprensión.

En el contexto de la agricultura familiar y de los recientes procesos económicos que transforman el campo en un espacio cada vez más heterogéneo, diverso e inexistente. La juventud rural, exclusivamente agrícola, llama la atención como grupo demográfico dramáticamente afectado por esta dinámica de diluir los límites entre espacios rural y urbano. Este entorno produce y reproduce sujetos y sociedades heterogéneos, con personas de diversas identidades (Ortega, 2017).

Es en este campo de disputa e identidades distintas donde sitúa a la juventud rural con sus búsquedas, desafíos y esperanzas. Es por esta diversidad que actualmente, la definición de juventud se ha establecido en base a su forma plural –juventud – debido a las situaciones existenciales vividas por los sujetos en esta etapa de vida, y en los diferentes contextos en los que se insertan (Téllez y Gálvez, 2018).

El abismo que hoy existe entre la ciudad y el campo no es más que una delgada línea donde las diferencias existentes no pueden entenderse sólo como una situación rural primitiva o urbana civilizada. Esto tampoco significa que este “nuevo rural” representa una mejora en la vida para toda la población rural (Ojeda et al. 2021). Los jóvenes cultivan vínculos que aún los une a su cultura de origen, al mismo tiempo que perciben su propia imagen reflejada en el espejo de la

cultura urbana. Están situados en medio de una cruzada que todavía los une a su familia y a la escuela, entre el inicio de la vida profesional y el matrimonio, entre dependencia y autonomía económica.

Para desarrollar un trabajo adecuado a la realidad de los jóvenes rurales es necesario ir más allá de las definiciones teóricas de juventud y comprender las preocupaciones prácticas que presentan, para que se puedan desarrollar proyectos adaptados a sus necesidades.

Según Sánchez, (2021) el término “juventud” puede definirse como la etapa de la vida que empatiza con la pubertad finaliza con la asunción plena de responsabilidades y autoridad del adulto, es decir, las que corresponden a los jefes y jefas de un hogar económicamente independiente. Es un paso durante la cual aumenta progresivamente la presencia del trabajo en la jornada diaria, y disminuye el juego, ya que el aprendizaje alcanza su punto máximo en esta etapa y posteriormente disminuye.

Sin embargo, el mero final del plazo no es suficiente para establecer un marco teórico, y mucho menos uno adecuado para los requerimientos del diseño de proyectos de desarrollo integral, tarea que requiere ideas claras y explícitas, con suficiente complejidad como para no ser banales y que reflejan preocupaciones prácticas y el comportamiento real de los jóvenes en el mundo rural (Bogado y Cantero, 2018).

Se reconoce que hay varios rasgos culturales distintos entre las zonas rurales y que develarlos más allá de las apariencias es un desafío para otro estudio, dada la complejidad y diversidad de comportamientos y códigos que presenta esta categoría para no subsumir a diferentes realidades, como advirtió Bordieu (1983), en la investigación al tratar con la juventud rural, los hijos de agricultores familiares y no con la juventud rural en general (Carrasquillo, 2021).

En resumen, los jóvenes rurales son hijos de pequeños agricultores, propietarios y quienes dirigen el proceso de producción. La juventud rural es la dependiente, la que aún no posee tierras y que está incluido, normalmente como agregado/subordinado de los padres.

3.7. Flexibilidad laboral

El derecho laboral se considera un campo del derecho muy específico y en constante evolución, ya que las normas que rigen la sociedad cambian en función de las circunstancias económicas y sociales actuales. Por lo tanto, estas normas impuestas son de carácter obligatorio que regulan los derechos y obligaciones de empleadores y empleados, satisfaciendo las necesidades de las empresas (Casado, 2021), aumentando el nivel de competencia y la eficiencia económica.

Desde la década de 1960, las empresas han respondido eficientemente (Ferreira, 2018). El surgimiento de nuevos modelos socioeconómicos conlleva una reducción de las relaciones de largo plazo y de los contratos temporales o de duración determinada, beneficiando a los trabajadores en posiciones precarias (Raurau, 2020).

La precariedad puede extenderse a todos los tipos de empleo, pero se ve exacerbada por el hecho de que los trabajadores reciben salarios y beneficios más bajos en sus contratos laborales y menor sindicalización (Peyré, 2019). Algunas relaciones laborales pueden ser más resilientes que otras debido a su poder de negociación y relaciones laborales (Valero, 2018).

Por tanto, la existencia de un contrato de trabajo implica un carácter negociador, etc. entre el empresario y el trabajador que permite a ambas partes establecer condiciones, convenios, creando condiciones en todos los sentidos favorables a la reivindicación del trabajador (Teixeira, 2008); Esto es nominal, es decir, la obligación de seguir este sistema particular, que tiene muchas regulaciones obligatorias (Soto, 2020).

Además, la remuneración y la subordinación jurídica son elementos esenciales en la formación de un contrato de trabajo, cuyo artículo primero se refiere a la obligación laboral principal del empleador y al pago de una remuneración basada en actividades laborales específicas, el artículo 2 es un elemento esencial en la formación de un contrato de trabajo. Es una transferencia de derechos. Distinguir dos aspectos: la obligación de cumplir y los derechos de control conferidos al empresario (Marega et al. 2019). Si bien es necesario destacar el crecimiento de ciertas prácticas flexibles, como el trabajo a distancia, logrado en los últimos meses debido al impacto del coronavirus, la flexibilidad en los estilos de trabajo sigue siendo un desafío para las empresas.

3.8. Satisfacción con el trabajo actual

La satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en los campos de la psicología y el comportamiento organizacional, y ha jugado un papel central desde que Hopock publicó su libro *Job Satisfaction* en 1935 (Pineda, 2019). Aunque este concepto no se entiende claramente, se cree que la satisfacción laboral es una importante variable dependiente o factor explicativo de diversas actitudes y comportamientos de los empleados dentro de las organizaciones (Provedo, 2019), que afecta el ausentismo, la rotación y la productividad.

Se puede ver que diferentes definiciones dan lugar a diferentes conceptos, según se trate de un proceso o un motivo, una evaluación o un estado emocional. Como proceso, se refiere a la adaptación continua de los individuos para mantener el nivel de satisfacción que mejor les conviene, lo que lleva a la capacidad de adaptarse a situaciones laborales específicas y cambiar según sus necesidades (Zorro, 2021).

Por tanto, la satisfacción es resultado de la influencia de fuerzas internas y externas, ya que la satisfacción se desarrolla de acuerdo con las necesidades y aspiraciones del sujeto y la realidad que éste experimenta dentro de la organización.

Desde esta perspectiva, se puede considerar un proceso dinámico que permite comparar múltiples elementos. Entendiendo la evaluación ex post, se considera que la satisfacción laboral es una función de la relación percibida entre lo que los individuos esperan de su trabajo y cómo perciben. Sin embargo, desde esta perspectiva, Torre (2020) sostiene que las personas tienden a comparar en qué consiste realmente su trabajo con lo que quieren que sea.

Por lo tanto, puede definirse en términos del grado de convergencia entre lo que una persona desea y logra con respecto a diversos aspectos del trabajo. El autor añade que la satisfacción laboral es un estado emocional que es un resultado agradable o positivo de la evaluación que hace un individuo de su trabajo y de su experiencia laboral. La satisfacción es un estado de placer emocional, la evaluación que hace un individuo de hasta qué punto el trabajo que está realizando está alineado (o no) con sus objetivos, necesidades y valores.

En realidad, no se trata sólo de la actitud y la reacción emocional ante el trabajo, sino también de las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo. Entendido de esta manera, se define como una medida de cómo se siente un individuo acerca de su trabajo y puede sentirse de manera positiva o negativa. Otras perspectivas encontradas en la literatura enmarcan estos tres elementos (proceso, evaluación y estado emocional) de una forma u otra. Por ejemplo, para Barraza, (2020) la satisfacción laboral es un estado afectivo expresado a través de la evaluación del impacto emocional y/o cognitivo de una experiencia laboral, en la que un determinado nivel es “favorable” o “no”.

Se refiere a un conjunto de sentimientos y creencias de las personas sobre su trabajo actual, que van desde muy satisfechos hasta muy insatisfechos. Además de las actitudes hacia su trabajo en general, las personas también pueden tener actitudes hacia diferentes aspectos de su trabajo, como su tipo de trabajo, compañeros de trabajo, superiores y otros superiores y subordinados.

Al igual que Trujillo y Vargas (2017), la satisfacción laboral se relaciona con el grado en que uno se siente feliz en el trabajo o en una situación laboral. En un intento de sintetizar, destacan dos perspectivas principales sobre la satisfacción. Uno es su estado emocional, sus sentimientos y reacciones emocionales ante su trabajo. Además de la actitud general hacia el trabajo. Al mismo tiempo, los autores destacan que a nivel operativo las teorías existentes pueden organizarse teniendo en cuenta una lectura "unilateral" (que no es más que una actitud hacia el "trabajo en general") u otro tipo "multidimensional", donde la satisfacción consiste en un conjunto de factores individualmente mensurables.

Como se puede observar, estas descripciones se combinan con diversos elementos de carácter afectivo, cognitivo y evaluativo, articulados por aspiraciones personales, ajustadas o no, y por el propio puesto de trabajo actual que se refiere a la interacción con las posibilidades que ofrece la situación. Por lo tanto, la satisfacción laboral es un constructo dinámico y multidimensional que incluye una combinación compleja de roles, tareas, responsabilidades, beneficios, recompensas y reconocimiento.

De hecho, las diferentes perspectivas analíticas mencionadas representan diferentes formas de operacionalizar el concepto, según las cuales, en un caso particular, al relacionar todas las actitudes laborales con aspectos específicos del trabajo, se tienen en cuenta las emociones positivas de los empleados en la forma en que aceptan su trabajo. Para lograr este objetivo según Trujillo y Vargas (2017) al clasificar las condiciones de satisfacción laboral en categorías relacionadas con el trabajo o al permitir el surgimiento de factores de satisfacción.

El primero son los beneficios intrínsecos como el estatus, el salario, la promoción, el reconocimiento, los beneficios sociales y las condiciones laborales. Estos incluyen su supervisor, compañeros de trabajo y las políticas internas de su organización. Esta distinción es particularmente

importante por las siguientes razones. Las personas pueden estar satisfechas en algunas áreas, pero insatisfechas en otras.

La insatisfacción con cualquier dimensión puede afectar la satisfacción con otras dimensiones. Las condiciones previas y las causas de cada aspecto de la satisfacción son diferentes. Además, la satisfacción puede ser intrínseca (simbólica o cualitativa) o extrínseca (instrumental o material).

Cuando una persona siente una sensación interna de satisfacción o felicidad mientras trabaja. Es extrínseca cuando la satisfacción surge de lo que aporta la función desempeñada (Orbegoso, 2016). En el análisis de los resultados de los programas de investigación social aplicados en Europa, utilizan esta interpretación de la satisfacción, tomando también como referencia teórica la discusión de Inglehart (1991) sobre el desarrollo de niveles de valores sociales.

Se refleja en la creciente importancia de lo posmaterialista (por ejemplo, satisfacción personal y calidad de vida) en comparación con lo materialista (por ejemplo, salario, seguridad).

Uno de los resultados de este estudio es que en los países con altos niveles de bienestar social los encuestados califican por igual los factores externos e internos, mientras que en los países en desarrollo califican por igual este primer tipo de factores, lo que demuestra que es mayor.

Por un lado, este tipo de investigaciones también muestra la importancia del contexto socioeconómico en el que se llevan a cabo (contextos de altas tasas de desempleo y un aumento significativo de los procesos de desregulación en el mercado laboral). A su vez, la inestabilidad individual conduce en última instancia a una disminución de la centralidad de la representación de los factores endógenos, es decir, del conjunto de variables evaluadas y medidas por los encuestados.

4. Análisis de resultados

4.1. Análisis sociodemográfico

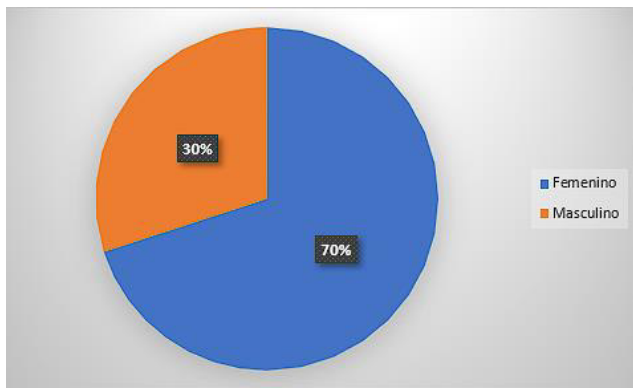
En este capítulo se presentan en análisis y los principales resultados alcanzados a partir de las entrevistas realizadas. Para llevar adelante nuestro análisis se realizaron 10 entrevistas. A continuación se organiza el análisis a partir de diversas variables consideradas como relevantes, asimismo las entrevistas han permitido realizar un análisis cuantitativo y cualitativo

A continuación, se realiza el análisis de los resultados obtenidos de las entrevistas

- **Datos sociodemográficos**

Del total de entrevistados se observa que la mayoría son mujeres con el 70% y el resto del género masculino.

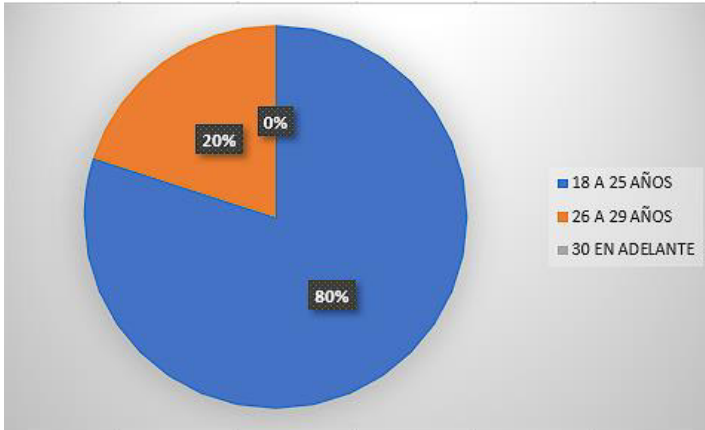
Ilustración 2 Género



Fuente: Elaboración propia

Del total de entrevistados, la mayoría se encuentra en el grupo etario de 26 a 30 años

Ilustración 3 Edad

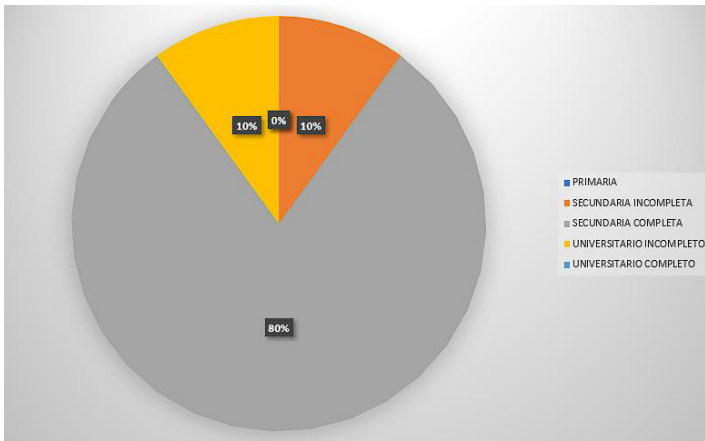


Fuente: Elaboración propia

- Nivel mayor de estudios alcanzado

El 80% de los entrevistados tiene secundario completo, sin embargo, el 10% aún no lo ha terminado ya que debe materias y solo 1 de los entrevistados está cursando una carrera universitaria.

Ilustración 4 Estudios alcanzados

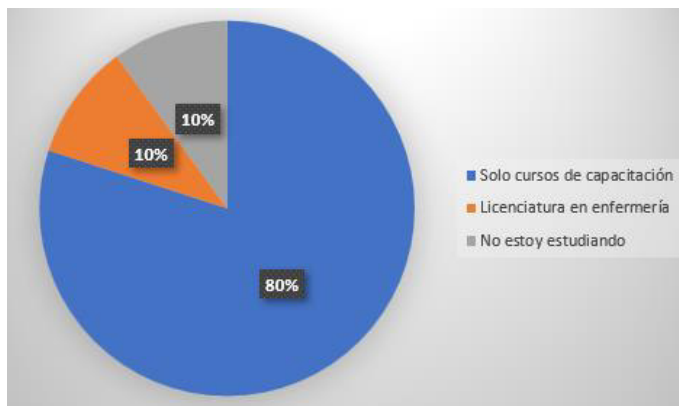


Fuente: Elaboración propia

Al consultar, si en la actualidad se encuentran trabajando la información obtenida da cuenta que la gran mayoría (que representa un 80%) sólo realiza cursos de capacitación a través del Programa Fines¹. Además, esta actividad la complementan con su trabajo en la quinta.

- Si se encuentra estudiando actualmente

Ilustración 5 Estudiando actualmente



Fuente: Elaboración propia

La gran mayoría con el 80% solo realiza cursos de capacitación a través del Programa Fines y además, trabajan en la quinta.

4.2. Análisis trayectoria laboral

En la categoría trayectoria laboral se observó lo siguiente:

- Primer empleo

Todos los entrevistados confirmaron que su primer empleo fue en el campo de la familia, como se observa en los siguientes extractos:

En la quinta comienzan desde niños., en el 2011 se armó la cooperativa.

Santa Fe como mediero

¹ El programa de Finalización de Estudios Primarios y Secundarios (FinES), fue creado en el año 2010, con el propósito de ayudar a los jóvenes y adultos mayores de 18 años a terminar sus estudios primarios y/o secundarios

Trabajo en el campo familiar porque su familia trabaja en el campo, a los 12 años se fue a la ciudad de niñera.

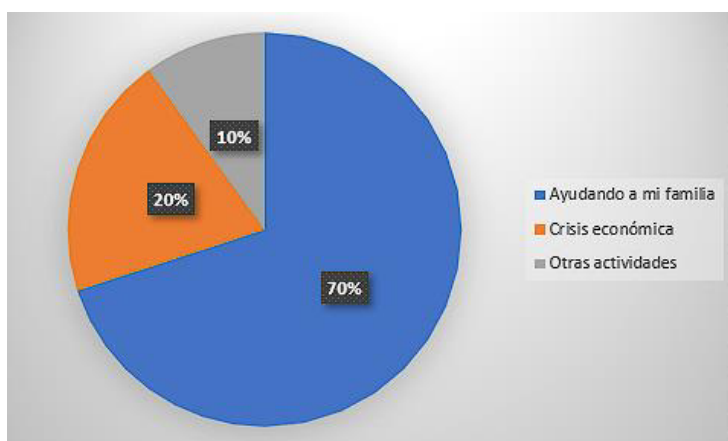
Trabajaba con el papa a los 8-10, en la granja. granja de flores y huevos y trabajaban en la quinta. Primer trabajo en cooperativas. Primer trabajo remunerado 20 y algo años como moza.

El trabajo de campo mostró que en esta etapa son los niños quienes están en la “primera línea” de la producción familiar y que sus acciones han cambiado las relaciones de estructura social y física de la propiedad familiar. Estas modificaciones permiten una nueva lectura de la familia rural y del accionar de los propios jóvenes en este contexto.

La profesión agrícola se transmite de padres a hijos de forma endógena, es decir, el conocimiento se transmite de una generación a otra, dentro del entorno de producción familiar, la propiedad.

- Motivo principal por el cual comenzó a trabajar

Ilustración 6 Motivo por el que comenzó a trabajar



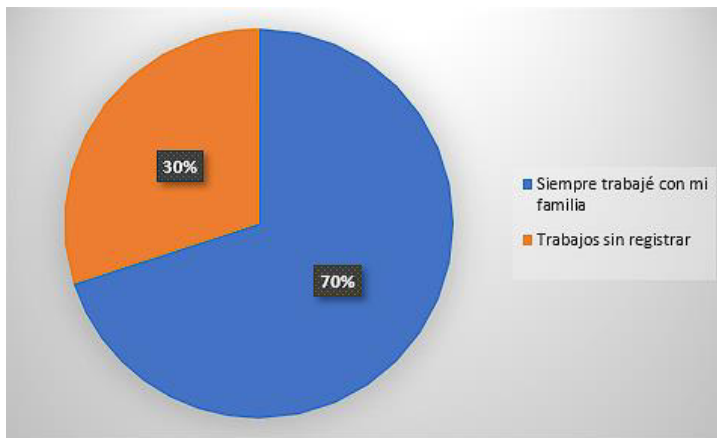
Fuente: Elaboración propia

Los entrevistados confirmaron en su mayoría que comenzaron a trabajar ayudando a sus familiar con el 70% y le sigue por la situación económica, es decir, por la “falta de dinero”. Como se observa en los siguientes extractos:

En los 2000 empezó a trabajar en los barrios como jefes y jefas, trabajo en cooperativas como limpieza, y cortaban el pasto y limpiaban. Necesidad, tuvo a la hija a los 20 y soltera y empezó a trabajar.

- Dificultades que como joven se enfrentan al entrar al mercado laboral

Ilustración 7 dificultades al entrar al mercado laboral



Fuente: Elaboración propia

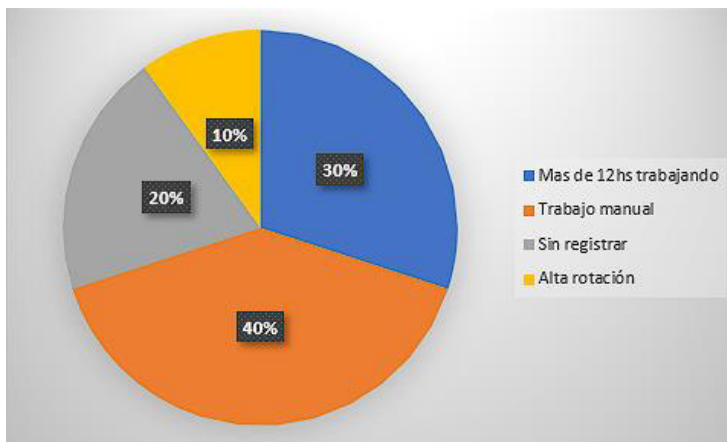
La mayoría de los entrevistados informaron que siempre han trabajado en la quinta con su familia y que el 30% informó que tuvieron pocos trabajos, pero todos sin registrar como se observa a continuación:

Sin registrar, Todos los trabajos fueron así, sin registrar. Bastante diversos, trabajo en granjas colaborando y fue en negro.

La dificultad fue que siempre los empleos eran lejos, porque vivía en el campo, y los trabajos fueron siempre en negro. Por falta de estudios no podía conseguir trabajos mejores.

- En tu experiencia como joven como sería un trabajo de mala calidad (precario)

Ilustración 8 Trabajo precario



Fuente: Elaboración propia

En su mayoría respondieron que es cuando se trabaja más de 12 horas y que es más manual, es decir físico como resaltan a continuación:

Era mucho más precario, con la cooperativa mejorar, el trabajo era más manual, horas de trabajo, 12 horas, todos los días. Ferias a vender sábados

No estar registrada, era un boca a boca, te recomendaban, e ibas a buscar trabajo. Esos empleos y duraban un tiempo. Tienen mucha rotación laboral, duran máximo 3 meses, y rotan de trabajo.

En cuanto a la categoría trayectoria general se les consultó lo siguiente:

- Cantidad de empleos

Los entrevistados respondieron que han tenido entre 5 y 7 como se observa a continuación:

Trabajan de mediero, plantan lechuga, la dueña del campo pone la tierra ellos el trabajo y se reparten a la mitad las ganancias. Porcentaje,

Trabajo como Empleada doméstica (argentina y Bolivia). Por contacto familiar llega al sector hortícola argentina. (propietarios argentino) cosecha de tomate.

A su vez, se les preguntó si estaban registrados conforme a la ley y la totalidad respondió que no siendo que todos superaban las horas máximas que se pueden trabajar por día y que no tenían descanso semanal:

granja de lunes a viernes, domingo descanso, y sábado medio día, los domingos se organizan qué grupo va a darle de comer a la gallina

verdulería, era cama dentro, a las 7hs entraba y 21:00hs trabaja (Normalizaban las malas condiciones) lunes a viernes

En cuanto a la categoría empleo actual, todos confirmaron que trabajan más de 8 horas al día y que no conocen la Ley de Trabajo Agrario y el CCT.

5. Discusión

El sector agrícola, y en particular en lo que respecta al aumento de los incentivos a la producción, esconde una realidad espantosamente precaria, caracterizada por la estacionalidad de la actividad, debido a formas de trabajo atípicas o informales, períodos de desempleo, por falta de protección social y económica, por exposición a múltiples factores de riesgo para la salud y condiciones laborales indignas; experimentado por muchos trabajadores agricultura en las zonas rurales.

Estos trabajadores son contratados por temporada (*on-call work*), y según las necesidades y condiciones climáticas del momento, para realizar tareas únicas y específicas, como si se tratara de una producción en línea. El impacto de este trabajo y las condiciones de subempleo de estos trabajadores dejan marcas imborrables en su salud, aunque la necesidad de sobrevivir y/o la ausencia de alternativas les hace permanecer activos en este contexto.

En relación a la participación de los jóvenes, la investigación reveló que además de la pobreza, la precariedad profundamente arraigada en las zonas rurales lleva a muchos a trasladarse a las zonas urbanas para estudiar y/o trabajar en otras zonas, sacándolos de las zonas rurales muy tempranamente.

En muchos casos termina convirtiéndose en migración permanente, especialmente para quienes logran conseguir empleo y formar una familia en las grandes ciudades.

Las perspectivas de futuro para estos jóvenes no todo se reduce a seguir trabajando en la misma profesión que sus padres. Este estándar moral, verificado por Araujo, et al. (2022) parece que no reproduce entre los jóvenes de generaciones más recientes. A pesar de que la mayoría también informaron que les gustaría “seguir en la agricultura como propietario”, realizando las actividades que aprendieron de sus padres, se observa que este deseo ya no está presente con la misma intensidad entre aquellos jóvenes nacidos después de las dos últimas décadas.

Por otro lado, a través de las entrevistas, quedó claro que las experiencias profesionales de estos jóvenes emergieron como momentos edificantes que a menudo señalaban la posibilidad de hacer realidad sus planes profesionales futuros.

Como se mencionó, la situación de los jóvenes se caracteriza por temores actuales sobre su futuro profesional y la construcción de una identidad profesional o vocacional. En la mayoría de sus declaraciones permite observar a quienes actualmente trabajan, mostrando que muchas veces se considera una actividad temporal, de transición o un paso hacia el empleo que le espera.

Sin embargo, a veces esta adopción se produce en lugares de trabajo deficientes, así como, de manera más general, en las oportunidades que se les brindan y las que se ofrecen como una forma de crear una base sobre la cual construir una realidad profesional en el futuro cercano que coincida con lo que desean.

Y en este sentido, esta actividad puede percibirse negativamente, como algo que no aporta satisfacción. Sin embargo, la literatura y las investigaciones sobre estos empleos tempranos o precarios muestran que a estos jóvenes les resulta difícil abandonar contextos laborales altamente competitivos y, en última instancia, permanecer en el trabajo porque no tienen mejores opciones.

Muchas veces ya no pueden dejar este trabajo porque dependen de las recompensas que reciben de él, por lo que cada vez les resulta más difícil dejar este lugar, es decir, tienen que arriesgar lo que han logrado para probar nuevas oportunidades en el mercado.

Es importante enfatizar que el trabajo que buscan resuena con las experiencias de la juventud contemporánea, como se vio en discusiones teóricas anteriores.

Lo ven como algo que quieren para ellos mismos, pero dependiendo de cómo lo describan, a veces puede verse como una realidad que erosiona el significado de la vida para los jóvenes.

Para conseguir el trabajo de sus sueños se topan con muchas dificultades, principalmente debido a la falta de experiencia de los jóvenes y a la feroz competencia en el mercado.

El mercado explota esta debilidad de los jóvenes y en este sentido, la necesidad de primeras experiencias y oportunidades se considera uno de los objetivos más fáciles de alcanzar debido a la falta de seguridad laboral, y terminan participando en actividades que no les aportan ninguna satisfacción personal.

Resultó que una de las principales dificultades que encontraron, se expresó mucho más claramente en las entrevistas. Se cree que debido a que algunas personas han trabajado, completado

algunos cursos y se sienten mejor preparadas en términos de experiencia, sus habilidades existentes entrarán en juego más fácilmente cuando se enfrenten a la necesidad de afianzarse en el mercado.

Esta es una realidad concreta del mundo laboral actual: hay un gran grupo de personas con pocas oportunidades. Esto incluso rompe un poco el discurso que tuvo tanta dirección e incluso experiencia que aseguró su lugar en el mercado.

A su vez, algunos jóvenes rurales entrevistados valoran el trabajo remunerado incluso con la precariedad de las relaciones laborales y contratos temporales, debido a la necesidad de obtener ganancias monetarias propias o aumentar los ingresos familiares.

Los datos cuantitativos indican que más de la mitad de las familias tienen ingresos provenientes del trabajo asalariado, formales o informales. Esto significa que una parte considerable de las familias encuestadas no pueden generar ingresos satisfactorios en las actividades agrícolas, de ahí la necesidad de complementarlos con empleo asalariado y políticas de combate a la pobreza.

El empleo de los jóvenes rurales está vinculado principalmente a contextos de pobreza familiar y baja educación. En estas situaciones, las narrativas socialmente construidas también promueven la “mejora de las condiciones de vida”, como contrapunto a los diversos límites para realizar el trabajo familiar y limitaciones enfrentadas en espacio familiar, haciendo de la experiencia migratoria una posibilidad de cosificación del trabajador autónomo.

La incorporación a trabajos asalariados es percibida, entonces, como una salida honorable para los jóvenes rurales empobrecidos, especialmente cuando las conexiones se hacen con el registro en una tarjeta de trabajo.

Según Rosales, (2021) señaló que los trabajadores tienden a valorar la incorporación a relaciones laborales asalariadas formalizadas, especialmente debido a la seguridad que brinda el

salario por períodos de tiempo más prolongados y las mejores posibilidades para planificar la vida financiera, así como los beneficios sociales y laborales garantizados por la legislación.

Estos anhelados vínculos jurídicos representan la celebración de la aprobación profesional del trabajador, además de producir valiosos testimonios de diferentes trayectorias en relación a otros trabajadores desprotegidos por protecciones legales.

Por lo que, como se explicó anteriormente, los jóvenes han sido descritos como uno de los grupos sociales más afectados por la precariedad, siendo quien mejor representa las trayectorias y vínculos de inestabilidad y ausencia de protección social. Esta vez, estos impactos van más allá de las dimensiones objetivas de la vida, como tener bajos ingresos o acumular empleos y se traduce en angustia y frustración provocada por una vida en pausa, semiautónoma y la incapacidad de planificar un futuro.

Los contratos de trabajo temporales aparecen como un factor en la base de estas dificultades que experimentan los jóvenes. Este tipo de contrato, es la contratación de trabajadores por un período delimitado y específico, y puede expresarse mediante contratos de duración determinada; basado en proyectos o tareas definidas; mediante trabajo diario remunerado o trabajo estacional u ocasional.

En este sentido, pensando en la frágil estructura económica y laboral del país, la vulnerabilidad del empleo y en el empleo resulta un desafío y plantea la necesidad de continuar investigando este fenómeno social, por un lado, y reflexionar sobre la incapacidad del Estado Social para dar respuestas más concretas, por el otro.

Conclusión

La globalización ha provocado cambios en el mercado laboral en términos de capital humano, con un ajuste cada vez más constante del número de trabajadores activos y, por tanto, de la formación de los trabajadores precarios, víctimas del desempleo, así como de objetivos más fáciles en caso de recesión y posterior crisis financiera.

El presente trabajo tuvo como objetivo analizar y describir cuáles son las condiciones de trabajo de los jóvenes en el sector hortícola de Florencio Varela entre los años 2020 y 2021. Entre las carencias observadas en la vida de estos jóvenes, se observa en la falta de oportunidades explicando la necesidad de que se sientan incluidos.

En términos de condiciones laborales, predomina el trabajo dependiente indocumentado, aunque en algunos casos hay rotación entre trabajo manual y por contrato, como el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado.

En casos excepcionales, hay caminos en los que los jóvenes alcanzan la productividad después de realizar algún trabajo “menor”. Es importante señalar que jóvenes con educación media o superior vivieron esta experiencia.

En general, estos jóvenes provienen de familias numerosas y viven en extrema pobreza, lo que los obliga a abandonar la escuela porque necesitan ganar dinero extra en casa. Comienzan su carrera desde pequeños, incluso antes de ingresar a la escuela primaria, cuando tienen 5 o 6 años.

Impulsados por la necesidad de supervivencia de la familia, que requería más manos, trabajaron durante toda su infancia, colaborando con sus padres y hermanos para distintas tareas en el campo. Entre los 13 y 16 años, los niños comienzan a trabajar de forma independiente fuera de la familia, por lo que reciben una remuneración por su trabajo, lo que no significa que dejen de contribuir al presupuesto familiar, al menos hasta formar un núcleo independiente.

La característica de estas rutas es repetir un ciclo de trabajo año tras año, participando en una serie de actividades relacionadas con el ciclo productivo de los productores de fincas o gerentes de empresas ubicadas en la zona donde viven estos trabajadores.

Las innumerables tareas culturales requeridas en el proceso de cultivo: cosechar, podar, desherbar, arrancar vides, atar, daban a los jóvenes trabajadores un "trabajo estable" durante todo el año, excepto dos o tres meses de invierno.

Este período de vacaciones es aún más difícil para las mujeres porque la única alternativa al trabajo –el trabajo agrícola– les resulta demasiado difícil, lo que hace que las mujeres cabeza de familia sean aún más vulnerables.

En este sentido, sería importante contar con una mayor regulación a la hora de implementación de medidas, así como una mayor investigación de estas realidades, centradas no sólo en dar visibilidad a los problemas identificados, sino también en la búsqueda de posibles soluciones que puedan dar respuesta a los problemas que se imponen en la vida cotidiana de estos trabajadores y en las cuestiones que plantean.

Si se reflexiona sobre estas cuestiones, resulta preocupante pensar: ¿Cómo se comportan estos trabajadores? ¿Pueden pasarse la vida trabajando y nunca tener acceso a un médico laboral? ¿Como es que se continúa definiendo políticas de desarrollo del sector sin ningún requisito con respecto a las evaluaciones de riesgos? ¿Cómo se apoyan las explotaciones agrícolas? ¿No garantizar condiciones básicas de seguridad y salud en el trabajo?

La escolarización se presenta como una perspectiva de mejora para el futuro, tanto para los que estudian como los que desertan, sin embargo, las formas de inserción social de los jóvenes es ofrecerles condiciones para realizar proyectos educativos (continuar sus estudios). Por lo tanto, las incertidumbres respecto de las “elecciones” profesionales y educativas de los jóvenes a menudo ocurren debido a contingencias definidas por el contexto sociocultural.

Aunque no existen condiciones concretas para realizar proyectos de vida en el campo, las relaciones afectivas con el lugar y las personas que allí viven, particularmente, familia y amigos, se consideran una razón fuerte para que los jóvenes quieran permanecer, pero este sentimiento no es suficiente para garantizar la permanencia, frente a la falta visible de políticas públicas en las comunidades donde viven.

En cuanto a las condiciones de trabajo, éstas suelen ser temporales, extremadamente inestables, no registradas, sin contrato y, por tanto, sin garantías ni prestaciones sociales.

La pobreza, el escaso capital cultural y la temprana aceptación de la responsabilidad de criar a su cónyuge y a sus hijos son circunstancias que obligan a estos jóvenes a trabajar en condiciones adversas sin quejarse.

Teniendo en cuenta que se trata de un trabajo basado en el producto, que no requiere titulación, es fácil de aprender y no requiere formación, los propios jóvenes subestiman los conocimientos y habilidades adquiridos.

Entre estos jóvenes no hay esperanza de empleo en un futuro cercano o lejano, sólo el deseo de brindar a sus hijos la prosperidad de su propio hogar y un ingreso que les permita sobrevivir.

Sin embargo, hay que considerar que la investigación tiene varias limitaciones. En efecto, existen algunos sesgos, incluido el hecho de que los asentamientos seleccionados están ubicados cerca de un centro urbano, que permite a los jóvenes una gran movilidad entre el campo y la ciudad, lo cual no es el caso en la mayoría de los asentamientos del Estado.

En segundo lugar, la muestra pudo ser otro limitante, ya que los participantes se limitaron en responder ya sea por temor a perder sus empleos lo que llevó a obtener respuestas acotadas.

Teniendo en cuenta estas restricciones, se deben realizar investigaciones adicionales para complementar los resultados obtenidos. Sería particularmente importante aplicar la misma

investigación en asentamientos ubicados alejados de las ciudades, con el fin de analizar si se repiten los elementos que fueron identificados.

Considerando que la agricultura familiar representa un universo profundamente heterogéneo, los resultados obtenidos pueden no explicar las razones del éxodo rural de jóvenes hacia otras regiones del país o entre agricultores familiares tradicionales, no provenientes de asentamientos.

Bibliografía

Alegría, I. D. A. P. (2024). *Importancia de la intervención del Trabajo Social en la Casa Hogar* (Doctoral dissertation, UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO).

Ambort, M. E. (2019). *Género, trabajo y migración en la agricultura familiar: Análisis de las trayectorias familiares, laborales y migratorias de mujeres agricultoras en el cinturón hortícola de La Plata (1990-2019)* (Master's thesis, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales).

Antunes, R. (2000). La centralidad del trabajo hoy. *Papeles de población*, 6(25), 83-96.

Araujo, M. L., Segura, D. G., & Martinetti, A. F. (2022). Participación laboral de juventudes en Santiago del Estero. *Tramas/Maepova*, 10(2), 105-122.

Arias, L. M. (2020). Representaciones del territorio Una visión desde la juventud rural campesina e indígena del Grupo por la Defensa de la Tierra y el Territorio del departamento de Córdoba. *Millcayac-Revista Digital de Ciencias Sociales*, 7(13), 75-106.

Arrazola, M., Galán, S., & de HEVIA, J. (2018). Desempleo juvenil en España: situación, consecuencias e impacto sobre la vida laboral de los adultos. *Papeles de economía española*, (156), 62-75.

Assusa, G. (2019). Ni jóvenes, ni desempleados, ni peligrosos, ni novedosos. Una crítica sociológica del concepto de “jóvenes nini” en torno los casos de España, México y Argentina.

Avallone, G. (2018). Migraciones postcoloniales, agricultura global y colonialidad del trabajo. *Theomai*, (38), 91-102.

Barraza, S. A. S. (2020). Expectativas laborales y. sentido de trabajo en estudiantes universitarios de Sonora.

Bello, E. A., Vega, L. E. S., & García, L. F. (2018). Trayectorias de empleabilidad de los jóvenes que abandonan el sistema de protección. *Educatio Siglo XXI*, 36(3 Nov-Feb1), 485-504.

Benencia, R., & Quaranta, G. (2003). Producción hortícola: regulación social del trabajo en el área más capitalizada del cinturón verde bonaerense. In *Ponencia presentada en el VI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Agosto.*

Bisio y Forni (1977). *Empleo rural en la República Argentina 1937-1969*. CEIL CONICET.

Boado, M. (1996). *Movilidad ocupacional y mercado de trabajo: las caras ocultas del empleo urbano en Montevideo*. Revista de Ciencias Sociales, 12. Consultado el 3 de mayo de 2001 en: <http://www.rau.edu.uy/fcs/soc/Publicaciones/Revista/Revista12/Boado.html>

Bogado Duarte, C. M., & Cantero, M. (2018). Acceso a la educación superior: un reto para la juventud rural del Municipio de Dr. Juan León Mallorquín.

Carrasquillo Casado, B. (2021). *Retos en la inserción laboral juvenil en un contexto de crisis económica y precariedad laboral: hacia una política social de empleo desde y para la juventud proveniente de sectores empobrecidos de Puerto Rico* (Doctoral dissertation).

Casado, B. C. (2021). *Retos en la inserción laboral juvenil en un contexto de crisis económica y precariedad laboral: hacia una política social de empleo desde y para la juventud proveniente de sectores empobrecidos de Puerto Rico*. University of Puerto Rico, Rio Piedras (Puerto Rico).

Castañeda, M. (2010). Precariedad laboral y condiciones de vida: trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la industria del vestido en Torreón, Coahuila (2001-2010). *Tijuana, Baja California: El Colegio de la Frontera Norte*.

Castañeda Mota, M. M. (2022). La científicidad de metodologías cuantitativa, cualitativa y emergentes. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 16(1).

Castillo, D. (2001). Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres?: Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá, 1982-1999. *Papeles de población*, 7(27), 99-145.

Chiavenato, I. (2017). Capítulo 9 Motivación. En Chiavenato, I. (Ed.) *Comunicación en Comportamiento organizacional*. (pp. 235-270) México: McGraw-Hill.

Della Porta, D. & Keating, M. (2013). ¿Cuántos enfoques hay en ciencias sociales? Introducción epistemológica. *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales. Una perspectiva pluralista*. Madrid: Akal, 31-51.

De la Roche, M. M., Estupiñán, A. M. V., & Pulido, M. A. (2021). Características e importancia de la metodología cualitativa en la investigación científica. *Revista Semillas del Saber, 1*(1), 18-27.

Gabrinetti, M. A., Burone, E., Dumrauf, G., Otondo, E., Schiavi, M. D., & Reitano, P. (2016). *Diagnóstico de las condiciones del trabajo; de las percepciones, valoraciones y vivencias sobre dichas condiciones por parte de los trabajadores del sector agrario en Gran La Plata*.

Galín, P. (1987). "Condiciones de trabajo, precarización del empleo" En: Marta Novick (comp.) "Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional." Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.

García Fuentes, J. M., & Martínez García, J. S. (2020). Los jóvenes "Ni-Ni": Un estigma que invisibiliza los problemas sociales de la juventud.

García, Matías, & Lemmi, Soledad. (2011). Política legislativa y trabajo en la horticultura del Área Metropolitana de Buenos Aires (Argentina): Orígenes y continuidades de la precarización laboral en la horticultura. *Secuencia, (79)*, 89-112. Recuperado en 22 de junio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-03482011000100004&lng=es&tlng=es.

Gómez, S. & Klein, E. (1993). El trabajo temporal en la agricultura latinoamericana. *GOMEZ, Sergio y Emilio KLEIN. (Comps.) Los pobres del campo. El trabajo eventual, Santiago de Chile, FLACSO*.

Guadarrama Olivera, R. Hualde Alfaro, A y López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de sociología*, Vol. 74 (2), 213-243. Recuperado en 21 de junio de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002&lng=es&tlng=es.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mcgraw-hill.

Herrera-González, F., & Mora-Guerrero, G. (2023). Interculturalidad e infancia rural: trabajo y cuidado en La Araucanía, Chile. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 21(3), 220-239.

Jiménez Vásquez, Mariela Sonia. (2009). Tendencias y hallazgos en los estudios de trayectoria: una opción metodológica para clasificar el desarrollo laboral. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(1), 1-21. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412009000100001&lng=es&tlng=es.

Lara Flores, S. (2006). El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina. En: *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, GARZA TOLEDO, E. de la (Coord.) México, Anthropos. Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/4369/Publica_20160610215204.pdf

López, E. S. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas: Revista Crítica de Ciencias Sociales*, (15), 3.

Marega, M., Vogelmann, V., & Vitali, S. (2019). Configuraciones de clase, trabajo y capital en América Latina Presentación del dossier. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (63), 11-18.

Mayan, J. L. (2023). Vulnerabilidad y precariedad laboral en el agro argentino. Alcance y particularidades de la registración laboral en el trabajo asalariado. *Trabajo y sociedad*, 24(40), 133-147.

Menéndez, V. (2009). *Trabajadores forestales: hacia una mirada a su realidad desde la precariedad laboral*. [Tesis de grado, Universidad de la República]. https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/24841/1/TS_MenendezVictoria.pdf.

MIRANDA, A.2002. *La juventud, la educación y el empleo: un estudio acerca de los cambios en las transiciones de los jóvenes en el Gran Buenos Aires*. Tesis para la Maestría en Políticas Sociales de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Morales, B., & Van Hemelryck, T. (2022). Inclusión laboral de las personas jóvenes en América Latina y el Caribe en tiempos de crisis: desafíos de igualdad para las políticas públicas.

Mosquera, A. C. R., García, M. D. L. O. P., & Cortés, J. C. Á. (2018). Jóvenes nini. Nuevas trayectorias hacia la exclusión social. *Comunitania: Revista internacional de trabajo social y ciencias sociales*, (15), 39-49.

Navarrete López, E. L. (1998). *Algunas notas teóricas para acercarse a la mano de obra joven*, *Papeles de Población*, No. 016, México, Universidad Autónoma del Estado de México, pp. 214 a 226.

Neffa, J. C. (1985). Reflexiones acerca del empleo precario, *Anales de la Asociación Argentina de Economía Política*, XX Reunión Anual, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Cuyo.

Neffa, Julio C (Coord.) (2008) *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires*, CEIL-PIETTE, CONICET y Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.

Neffa, J. C., Brown, B., & López, E. (2010). Empleo, desempleo y políticas de empleo. *Políticas activas de empleo durante la posconvertibilidad, 11*.

Neffa, Julio Cesar (2015); *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)*; Universidad de Buenos Aires. Facultad de Ciencias Económicas; Voces del Fénix; 6; 7-2015; 6-16OIT. (1987). *Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. Ginebra.

Ojeda-Gutiérrez, J., Alberti-Manzanares, P., & Zapata-Martelo, E. (2021). Juventud rural, género y música: El caso de la Filarmónica Juvenil San Martín Tilcajete, Oaxaca, México. *LiminaR, 19*(1), 147-160.

Olmedo, P. (2018). El empleo en el Ecuador-Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual. *Friedrich ebert stiftung, 31*.

Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educación, 2*(1), 75-93.

Ortega López, T. M. (2017). Una sociedad tradicional para jóvenes modernas. Juventud rural y asociacionismo femenino en la España democrática.

Otero-Cortés, A. (2019). El mercado laboral rural en Colombia, 2010-2019. *Documento de Trabajo sobre Economía Regional y Urbana; No. 281*.

Pérez, P. E. (2018). Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales. *Laboratorio, 18*, 134-153.

Peyré, F. R. (2019). Juventud rural, trabajo y migración. Éxodo rural en Malargüe, Mendoza, Argentina. *Boletín de Estudios Geográficos, 111*, 9-33.

Pineda-Talavera, M. E. (2019). Honduras: precariedad laboral en la clase asalariada durante el modelo de acumulación neoliberal. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales, 63*, 101-123.

Pinilla, F. (2015). *La degradación de las condiciones de trabajo. Tendencias de flexibilización en las relaciones de empleo. Intensificación del esfuerzo y consecuencias en la salud de los trabajadores* [Tesis doctoral, FACULTAD DE CC. POLITICAS Y SOCIOLOGIA] http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:CiencPolSocFjpinilla/PINILLA_GARCIA_Francisco_Javier_Tesis.pdf

Piñeiro, D. (1999). Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay. *Revista de Ciencias Sociales*, n. 16, pp. 99-113.

Provedo Abreu, P. (2019). El empleo como factor de inclusión social: la situación actual de la juventud canaria dentro del mercado laboral español.

Raurau, A. L. A. (2020). Juventud rural y acceso a activos: un desafío de renovación para las comunidades campesinas y nativas. *La Revista Agraria*, (189), 20-25.

Resolución 146 de 2020 [Ministerio de Educación Nacional]. PLAN FinEs. 3 de abril de 2020.

Rodríguez Vignoli, J. (2001). *Vulnerabilidad y grupos vulnerables: un marco de referencia conceptual mirando a los jóvenes*. Cepal.

Romero Cabrera, J. I. (2023). ¿Crecimiento o desarrollo territorial rural? Situación de los asalariados. *Sociología del Trabajo*, (102).

Rosales, C. D. (2021). Las juventudes rurales: tensiones entre los ciclos del trabajo rural y el doméstico. Estudio comparativo de casos en Argentina. *Revista Ciencias y Humanidades*, 13(13), 133-159.

Sampieri, R. H. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México.

Sánchez, D. S. (2021). El trabajo en la condición juvenil rural: reflexiones desde las juventudes rurales en Jalisco, México. *Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo*, 5(10).

Santana Vega, L. E., Alonso Bello, E., & Feliciano García, L. A. (2018). Trayectorias laborales y competencias de empleabilidad de jóvenes nacionales e inmigrantes en riesgo de exclusión social. *Revista Complutense de Educación*.

Soto, C. D. J. S. (2020). Entre lo rural y lo urbano: Reseña de la obra Juventud rural a ras de tierra. Trayectorias juveniles entre la familia, la escuela, el trabajo y la ciudadanía en Chihuahua, Michoacán, Nayarit, San Luis Potosí y Sonora. *kult-ur*, 7(14).

Téllez-Rivera, V., & Gálvez-Catalá, E. (2018). La Juventud Rural en el desarrollo local. Estudio de Caso Rural. Youth in the local development. Study Case. *Santiago*, 101-112.

Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.

Torre Díaz, A. D. L. (2020). La subjetividad en la movilidad social. Significados y emociones en torno a la educación y el trabajo para los jóvenes rurales. *Nósis. Revista de ciencias sociales*, 29(58), 171-188.

Torres-Soli, M., Ramírez-Valverde, B., Juárez-Sánchez, J. P., Aliphat-Fernández, M., & Ramírez-Valverde, G. (2020). Buen vivir y agricultura familiar en el Totonacapan poblano, México. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (68), 135-154.

Valero-Matas, J. A. (2018). La marcha de los jóvenes de Castilla y León: ¿Deseo o necesidad?. *122Diciembre 2018*, 69.

Varela Llamas, R., & Ocegueda Hernández, J. M. (2020). Pobreza multidimensional y mercado laboral en México. *Cuadernos de Economía*, 39(79), 139-165.

Verdier, É., & Vultur, M. (2018). La inserción laboral de los jóvenes: un concepto histórico, ambiguo y societal. *Cuestiones de sociología*.

Zorro Melo, J. L. F. (2021). *Juventud rural y migración del campo a la ciudad en Colombia, una aproximación desde el análisis narrativo de políticas públicas* (Doctoral dissertation, Universidad Nacional de Colombia).