

Trayectorias, calificación y estrategias de los trabajadores de bodegas en un mercado de trabajo en transformación

Teresita IZURA; pupuiz@yahoo.com.ar

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo

Julieta DALLA TORRE; julietadt@yahoo.com

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales/IMESC-IDEHESI, CONICET, Universidad Nacional de Cuyo

Grupo temático 2: Calidad del trabajo y del empleo. Nuevas Formas de organización del trabajo.

Introducción

El propósito central de este trabajo consiste en analizar aspectos de los trabajadores del ámbito vinícola de la provincia de Mendoza, y particularmente del departamento de Maipú, para avanzar en el conocimiento de sus trayectorias laborales, las calificaciones con las que cuentan y las estrategias que desarrollan para mantenerse en el marco de una actividad impactada por un Mercado de Trabajo, absolutamente dinámico.

Esta noción de dinamismo, se vincula, entre otras cosas, con la incorporación de tecnología que afecta al Mercado de Trabajo y a los desempeños y trayectorias concretas de los diversos agentes sociales que en éste intervienen. En el marco de la trama vitivinícola, el estudio de los trabajadores adultos que se desempeñan en el sector vinícola, es decir, en bodegas, se constituyen en nuestros informantes clave.

En este sentido, el tema de las trayectorias laborales de los trabajadores de bodegas, puede entenderse como “itinerario visible” y permite develar las conexiones entre los condicionantes estructurales y el papel de sus esquemas de percepción, adaptaciones, resistencias y estrategias en el curso de los acontecimientos, de ahí la importancia de su reconstrucción y análisis para los objetivos de la ponencia propuesta.

Otro aspecto que es preciso destacar alude a las estrategias de adecuación que se definen como aquellas prácticas materiales y simbólicas que los trabajadores de bodegas, objeto de estudio, despliegan con el objetivo de mantenerse en el ámbito laboral en el que se desenvuelven.

Teniendo en cuenta la marcada estacionalidad que presenta la elaboración vínica, es posible suponer que también, los trabajadores quedan expuestos a empleos estacionales. No obstante, en el caso de Maipú, recorte espacial escogido para este trabajo, al predominar la elaboración de vinos finos, existen mercados que es necesario atender a lo largo de todo el año, por lo que se atenúa el efecto estacional y se enfatiza la importancia de los contenidos previstos en este estudio.

A luz de una estrategia metodológica cualitativa se avanzará en los principales aportes obtenidos de la aplicación de la técnica correspondiente y en el procesamiento de esta información.

La actividad vitivinícola en Mendoza y los cambios tecnológicos

La vitivinicultura en Mendoza, así como la agroindustria en la Argentina ha sido históricamente una actividad de permanente interés para políticos, funcionarios, empresarios e intelectuales por el papel estratégico que tuvo en la configuración del estilo de crecimiento y desarrollo económico y en la estructuración social y política del país (Gutman y Gatto (comps.), 1990).

Si bien el cultivo de la vid está ampliamente difundido en numerosas provincias, la producción de uva está fuertemente concentrada en Mendoza y San Juan que cuentan con casi el 80% de los viñedos y poco más del 90% de la superficie implantada.

La superficie implantada se distribuye de acuerdo con el tipo de cultivo de la siguiente forma: el 42,6% está destinada a vid; el 27,2% a hortalizas; el 18,1% a olivo; y, el 12,1% a otros cultivos.

En Mendoza la incidencia del valor agregado vitícola en el Producto Bruto Geográfico agropecuario se incrementó entre 1991 y 1998 del 31,3% al 41,3%. También, en términos del PBG industrial, el valor agregado vinícola se incrementó durante el período analizado del 9% al 13,8%.

Las diversas producciones resultantes del negocio del vino, no son aisladas sino que involucran la presencia de distintos actores, conformando de esta manera, lo que por ejemplo Bocco y otros (2005) denominan la trama vitivinícola, entramado del cual nuestro trabajo focalizará en las trayectorias y estrategias de los trabajadores, así como en el impacto de la tecnología en la trasabilidad.

Retomando la noción tradicional que involucra al negocio del vino, se puede afirmar que este se caracteriza básicamente por cuatro productos: los vinos finos, los vinos de mesa, los vinos espumantes y los mostos, se complejiza al incorporar la producción de los vinos varietales y distintas gamas de productos diferenciados por precio y calidad (vinos finos de bajo precio: vinos selección), vinos finos de precios intermedios: vinos varietales) y vinos finos de alto precio: vinos premium y superpremium) que pueden ser varietales, bivalentes o genéricos. También, se da otra manera de diversificación productiva y comercial que son los vinos con tipicidad (Bocco, 2007).

Es importante destacar que la sofisticación incorporada a la producción del vino por un lado y a todos los procesos intervinientes, evidenciada con los cambios tecnológicos, repercute en transformaciones en la tradicional marcada estacional que tan perjudicial se vuelve para las trayectorias laborales quitándoles continuidad.

En nuestro caso de estudio, el departamento de Maipú, al predominar la elaboración de vinos finos, existen mercados que es necesario atender a lo largo de todo el año, por lo que se atenúa el efecto estacional y se enfatiza la importancia de los contenidos previstos en este estudio.

Ciertamente, el departamento de Maipú, presenta las siguientes características básicas: una superficie de 617 kilómetros cuadrados y una población de 161.853 habitantes aproximadamente al año 2008. Este departamento pertenece a la denominada Primera Zona Vitivinícola de Mendoza. Con sus 77 bodegas activas, el departamento ocupa el cuarto lugar en la provincia, pero es líder absoluto de las ventas del sector, donde concentra casi el 42%.

Evidencias de lo mencionado aportan las estadísticas que destacan que el departamento de Maipú ocupa el primer lugar en volumen de mano de obra incorporada. Allí, la vitivinicultura es central puesto que emplea aproximadamente a 2.500 trabajadores, representando la cuarta parte del total provincial.

Una vez caracterizado el espacio es posible avanzar en los aspectos considerados relevantes y profundizados en una investigación que sirve de soporte teórico y de evidencia empírica para esta ponencia, uno de esos aspectos es el vinculado a la categoría de trayectorias laborales.

Otro factor presente, que se correlaciona con el dinamismo que la industria vitivinícola ha ido adquiriendo es la incorporación de nuevas tecnologías en este sector, por un lado, la búsqueda de transformaciones y en este caso en particular, si bien se puede hablar de varias transformaciones, se aludirá principalmente al paradigma de la calidad. Por tanto, la vitivinicultura mendocina ha sufrido grandes cambios en los últimos años. Se ha convertido en una cadena dinámica y competitiva con sólidas chances de ganar importantes nichos de mercados para la exportación de sus vinos finos. Sin embargo, las condiciones para que esto ocurra no existen sin mediaciones.

En principio, estas condiciones se encuentran íntimamente relacionadas con la adopción de las políticas de ajuste estructural durante las décadas de los ochenta y noventa, así como también, por un interés orgánico de modificar un modelo de producción vitivinícola que se encontraba en crisis, y en función del objetivo de lograr nuevas formas de rentabilidad a través, de la producción de vinos de alto valor agregado. La configuración política y social de este proceso de cambio hacia un “paradigma de la calidad” incluye la movilización, la coordinación y, a la vez, los conflictos de intereses de actores diferentes (Goldfarb, 2002).

Otra de las posibles transformaciones a la que se hace referencia con anterioridad, también relacionada con las nuevas tecnologías, deviene en la optimización del uso del tiempo. Otro aspecto destacable, se vincula con herramientas tecnológicas orientadas al cultivo; es decir, problemáticas relacionadas con la planta, el clima y el suelo.

Por ejemplo, vinculada al suelo, es posible mencionar la incorporación de herramientas tecnológicas basadas en la resonancia de baja frecuencia, que ha permitido hacer un seguimiento de la humedad en suelo en cualquier estadio del cultivo, principalmente, en aquellos momentos en que se necesita someter a la planta a un estrés moderado que permita, en primer lugar, detener el crecimiento vegetativo y, en segundo, conseguir el tamaño de baya deseado y, por ende, concentración óptima de los compuestos de mayor interés enológico.

Entonces, en la gestión del cultivo, es posible mencionar el destacado papel que cumple el desarrollo de la *dendrometría*, técnica basada en la medición de las contracciones y dilataciones del tronco de la planta, y su aplicación a la viticultura ha supuesto un avance muy importante, ya que permite ir haciendo un seguimiento continuo de las reservas de agua en el tronco, y atendiendo a su evolución es posible diagnosticar su estado e inferir su comportamiento probable.

Además, toda esta dinámica se ve potenciada con el desarrollo de las comunicaciones que combinadas con herramientas informáticas, como por ejemplo softwares específicos, permite la obtención de la información relativa a la planta, el clima y el

suelo, lo que beneficia la toma de decisiones basadas en criterios más objetivos y precisos.

Otras contribuciones tecnológicas permiten realizar un análisis del suelo, de las aguas con las que se riega, y las soluciones fertilizantes y los análisis foliares, que se materializan en una suerte de radiografía que aporte información para entender el comportamiento del cultivo y, por tanto, facilite su gestión.

Finalmente, los registros climáticos a los que se accede actualmente, también contribuyen con la gestión del cultivo, ya que pueden traducirse en una disminución del número de tratamientos fitosanitarios a aplicar, al permitir una anticipación en la aparición de las enfermedades, facilitando la utilización de tratamientos preventivos, normalmente menos agresivos y, por tanto, más respetuosos con el equilibrio del ecosistema que los tratamientos curativos.

Por tanto, aludiendo de una manera integral a los numerosos cambios que se pueden enumerar como caracterizadores de los procesos de modernización al interior de la industria del vino, se encuentran los siguientes: la incorporación de equipos y maquinarias de alta tecnología; la renovación organizativa de las empresas; las transformaciones en las prácticas comerciales; la tercerización de servicios (selección de personal, contratación, capacitación, elaboración del vino, guarda, fraccionamiento, embotellado, etiquetado, servicios de laboratorio, etc.); el desarrollo del área comercial y de marketing en las bodegas; la reorganización de los procesos de trabajo en todos los niveles al interior del circuito vitivinícola y su racionalización; la certificación de normas de calidad; la capacitación, recalificación y especialización de los empleados; la profesionalización de las funciones gerenciales; y la transformación en las competencias (multifuncionalidad y polivalencia) y requerimientos a los trabajadores de acuerdo al puesto, en las características del puesto de trabajo, en las condiciones laborales al interior de la bodega, en la relación entre los trabajadores, y entre los empleados y los empleadores.

Calificación, Estrategias y Trayectorias Laborales

Otros conceptos que se visualizaron en el marco de la actividad vitivinícola, fueron las nociones de Calificación y de Estrategias, ya que justamente se vinculan de manera directa, viéndose afectadas o no por los cambios que se suscitan al interior de la actividad, ya sea por modificaciones en la dinámica del mercado de trabajo o, por cambios en la propia actividad debido a procesos de incorporación de tecnología.

Se trabaja a la noción de calificación, poniendo especial énfasis en la consideración de su origen que la vincula primeramente con nuevas formas de organización del trabajo, conocidas bajo el nombre de taylorismo, fordismo y fayolismo (Alonso, 1999). En estas nuevas organizaciones del trabajo, los procesos productivos se planificaron bajo nuevos principios que trajeron aparejada una división técnica y social del trabajo.

En el marco de estos modelos organizacionales la noción que se destaca es la de calificación, que se caracteriza por “la habilidad manual, conocimiento de las máquinas, conocimiento de las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, ubicación del trabajador en la organización, que conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación y en el tipo de decisiones autónomas que se debía estar preparado para tomar en ella. Estas dos dimensiones permitían ubicar las calificaciones en un

continuo jerárquico que servía de base para salarios y negociaciones colectivas” (Gallart y Jacinto, 1997, p. 83).

Para este esquema importaba que los trabajadores fueran sobre todo disciplinados más que educados y que se avinieran a la sistematización de las prácticas que habían sido simplificadas con la finalidad de poder realizar un determinado oficio.

Será este el concepto operativo que se tendrá presente al momento de indagar a los trabajadores de la actividad vinícola en el marco de este estudio.

Como se ha mencionado, otro de los propósitos del estudio consiste en avanzar hacia la caracterización de las estrategias que los trabajadores de bodegas han desplegado para acompañar la dinámica del mercado laboral y sus transformaciones.

El concepto de estrategia, que encuentra su origen en Latinoamérica hacia la década del 70, estaba estrechamente vinculado al término supervivencia y buscaba representar la forma como los individuos y las familias en situaciones de pobreza y marginalidad enfrentaban los cambios surgidos del desarrollo.

Desde una perspectiva histórico-relacional se entienden las estrategias como las prácticas de los agentes sociales dirigidas a defender los intereses de su posición en un campo determinado y entonces, a perpetuarse en el mismo (Bourdieu, 2002; Gutiérrez, 2005). En este sentido, las estrategias de adecuación son definidas como aquellas prácticas que los trabajadores de bodegas, objeto de estudio, despliegan con el objetivo de mantenerse en el ámbito laboral en el que se desenvuelven.

En cuanto a la categoría conceptual de trayectoria, intenta dar cuenta de la relación dinámica existente entre lo objetivo, estructural y las estrategias que despliegan los agentes sociales para revertir las condiciones en las que se encuentran insertos. De esta manera permite conjugar las biografías de los sujetos con los condicionamientos estructurales (Pries, 1999), particularmente, las trayectorias desplegadas en el marco del mercado de trabajo, que permiten articular lo objetivo con lo subjetivo, dando cuenta de los determinantes socioeconómicos existentes en un momento histórico determinado y en un espacio social concreto, tanto como de la toma de decisiones subjetivas de los trabajadores del hogar, determinadas por sus características individuales particulares (Dalla Torre, 2009).

Entonces, el estudio de las trayectorias no busca enfatizar ni en el condicionamiento social estructural ni en el voluntarismo de los agentes sociales, sino que intenta lograr una articulación entre ambas dimensiones (Frassa y Muñiz Terra, 2004), lo social y lo individual, lo macro y lo micro.

En otras palabras, es posible considerar que remiten a la forma a partir de la cual se representan los fenómenos de movilidad sociolaboral a través del tiempo, y los efectos que tales procesos generan sobre las relaciones laborales y las condiciones de vida individuales. La idea subyacente es que los eventos de vida del presente de una persona se explican por los cursos de consecuencias generados por acontecimientos anteriores, en un contexto de oportunidades socialmente estructurado, a la vez que abierto a las preferencias y opciones adoptadas a nivel individual (Salvia y Chávez, 2001 en Chávez Molina).

Las trayectorias laborales pueden entenderse como “itinerario visible”, es decir, cursos y orientaciones que toman la vida de los trabajadores en cuanto al trabajo específico

que poseen en el sector vinícola. Los cambios en las posiciones laborales en su transcurso de la vida laboral son el resultado de acciones y prácticas desarrolladas consciente e inconscientemente por los agentes a lo largo del tiempo y, no de manera aislada, sino en el marco de ciertos factores sociales que las condicionan. Es por ello que el estudio de las trayectorias laborales permite reconstruir el proceso de asignación de individuos a posiciones sociales como un proceso relacionado con el tiempo de la vida de las personas y con una determinada perspectiva del tiempo histórico (Dombois, 1998 en Muñiz Terra, 2005).

Tres ejes constituyen toda trayectoria. Primero, la estructura de oportunidades del mundo externo con las que el agente social se enfrenta cotidianamente, es decir, las probabilidades de acceso a bienes, servicios, o al desempeño de actividades. Segundo, el conjunto de disposiciones que se ponen en juego en la vida cotidiana (saberes, disposiciones culturales, lógicas que orientan su acción, habilidades, etc.). Tercero, “el tiempo que traspasa a los otros dos ejes y define su mutua relación en el pasado y el presente, y la proyecta hacia el futuro” (Frassa, 2005).

Es interesante destacar la variedad de características que revisten los agentes involucrados en la actividad vitivinícola. Así por ejemplo, es posible encontrar solo a nivel de la bodega, una gran diversidad de trabajadores de distintas edades, variados niveles de instrucción, diversos tipos de empleos y diferentes modalidades de contratación, lo que deviene en trayectorias muy diferenciales.

En el contexto de la variedad de agentes, por ejemplo, se puede mencionar que en el extremo más bajo de la estructura organizacional de la actividad vinícola, se encuentran los obreros de bodega -con diversos grados de calificación y experiencia, referidos a las extensiones y características que asumen sus trayectorias laborales al interior de sus lugares de trabajo- pero que en términos generales presentan bajos estudios formales y una gran experiencia obtenida con los años (principalmente los trabajadores de mayor edad).

En síntesis, esta categoría conceptual permite referirnos a la historia laboral común a una porción de la fuerza de trabajo; comporta de este modo la existencia de un conjunto de puestos entre los que existe una alta probabilidad de movimiento en las posiciones laborales de estos individuos y una estructura del mercado de trabajo, dentro del que se desarrollan las vidas laborales de los trabajadores. Las líneas de carreras (referidas específicamente a la historia laboral de un individuo) permiten la configuración de las trayectorias laborales y están moldeadas por la naturaleza de las estructuras empresariales (la distribución de ocupaciones, la forma de reclutamiento de los puestos de trabajo de mayor status) y la demografía del mercado de trabajo (principalmente la combinación de ramas de actividad) (Buontempo, 2000).

Por otra parte, ha sido de interés el análisis del concepto de trayectoria laboral, que ha permitido asistir a un recorrido de los desempeños en ámbitos de trabajo por parte de nuestros informantes.

En el marco de la actividad vitivinícola, se ha analizado el impacto generado a partir de la incorporación de nuevas tecnologías, que -de acuerdo a los casos estudiados- estas experiencias se han llevado a cabo en escalas muy diferenciales.

Sucede que la dinámica que genera la incorporación de tecnología, impacta en los conceptos trabajados teórica y empíricamente en esta ponencia, y los transversaliza en diversos casos, de acuerdo a la posición laboral y al desempeño concreto.

En el mismo sentido, la tecnologización impacta en la producción (volúmenes, variedades, tiempo, optimización de recursos en general, entre otros). Más allá de las implicancias que su aplicación concreta tiene en relación a instancias de capacitación (impartir los conocimientos necesarios para que los responsables adquieran la calificación o competencia necesaria), su repercusión se refleja claramente en las estrategias que los trabajadores deben desarrollar para adecuarse a las nuevas dinámicas propuestas al interior de las empresas.

Es importante destacar que existe una tendencia a considerar que la tecnologización, siempre se orienta a logros positivos, al mejoramiento de las condiciones contextuales y productivas y, que en general, existen instancias de capacitación que pueden ser propias de la empresa, las que acompañan la adquisición de maquinarias, o aquellas que surgen por motivaciones particulares y que se traducen en beneficios en los desempeños concretos.

La adhesión al Paradigma de la calidad, es sin lugar a dudas un condicionante que potencia la necesidad de tecnologización, de capacitación; esto, a su vez, se traduce en la exigencia de formación, para poder ejercer los nuevos desempeños laborales, cuestión que engrosa el cúmulo de los trayectos o itinerarios de los agentes sociales y que implica también nuevas estrategias de adecuación a los modelos que se van imponiendo.

Bibliografía

- ALONSO, Luis Enrique (1999): *Trabajo y Ciudadanía. Estudios sobre la crisis de la Sociedad salarial*, Editorial Trotta, Madrid.
- BOCCO, Adriana y DUBBINI, Daniela (2007a): *Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza*, en CD del 8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- BOCCO, Adriana y DUBBINI, Daniela (2007b): *Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza*, Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo (ALAST), Montevideo, Uruguay.
- BOCCO, Adriana; DUBBINI, Daniela; ROTONDO, Sebastián y YOGUEL, Gabriel (2005): *Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional*, disponible en http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector_Bodeguero.pdf
- BOURDIEU, Pierre (2002): *Estrategias de reproducción y modos de dominación*, Colección Pedagógica Universitaria, Número 37-38, Universidad Veracruzana, Enero-junio/julio-diciembre.
- BUONTEMPO, María Paula (2000): *El uso del enfoque biográfico en la reconstrucción de las trayectorias laborales*, Comunicaciones Científicas y Tecnológicas, Universidad Nacional del Nordeste (UNNE), Argentina.
- BURGARDT, Ana Graciela y otros (2010): *Demanda y Certificación de Competencias Laborales en la Industria Vitivinícola: el papel de los actores y el Desarrollo Local*, Informe Final Proyecto Biental 2007-2009, Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado, UNCuyo, Mendoza, inédito.
- DALLA TORRE, Julieta (2009): *Trayectorias familiares en el marco de estrategias laborales de generación de ingresos*, en CD del 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- DOMBOIS, Rainer (1998): *Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombiana y la industria alemana*, Cuadernos del CIDS, Bogotá, Colombia, en Muñiz Terra, Leticia (2005): *El aporte del concepto de trayectoria laboral para el estudio de las vivencias de los ex trabajadores de YPF: reflexiones a partir de la práctica*, en CD del 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- FRASSA, María Juliana (2005): *Trayectorias personales, laborales y representaciones sociales sobre el trabajo. Estudio de caso*, en CD del 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- FRASSA, María Juliana y MUÑIZ TERRA, Leticia (2004): *Trayectorias laborales: origen y desarrollo de un concepto teórico-metodológico*, Cuartas Jornadas de Etnografía y Métodos Cualitativos, Instituto de Desarrollo Económico y Social, Buenos Aires.
- GALLART, María Antonia y JACINTO, Claudia (1997): *Competencias Laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. Cuestiones actuales de la formación*, Cinterfor. Montevideo.
- GUTMAN, Graciela y GATTO, Francisco (comps.) (1990): *Agroindustrias en la Argentina. Cambios organizativos y productivos (1970 - 1990)*, Bibliotecas Universitarias, Centro Editor de América Latina, CEPAL, Buenos Aires.
- GOLDFARB, Lucía (2002): *Reestructuración productiva en el sector vitivinícola mendocino. La construcción social de un paradigma de calidad*, en II Seminario Internacional Nuevos Desafíos del Desarrollo en América Latina. La perspectiva de jóvenes académicos, Río Cuarto, Córdoba, disponible en <http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-d3ba-fbd2.pdf>.
- GUTIÉRREZ, Alicia (2005): *Pobre como siempre...Estrategias de reproducción social en la pobreza*, Ferreyra Editor, Córdoba.

IZURA, Teresita; POL, María Albina y DALLA TORRE, Julieta (2009): *Competencia laboral y mecanismos de normalización y certificación en la industria vitivinícola*, Informe Final Programa “La Cátedra Investiga”, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Mendoza, inédito.

SALVIA, Agustín y CHÁVEZ, (2001): en CHÁVEZ MOLINA, Eduardo (2003): *Trayectorias laborales, redes de intercambio y encadenamientos productivos. Los talleres textiles de confección*, Laboratorio: Informe de Coyuntura Laboral, Año 5, N° 13: IIGG, Instituto Gino Germani, UBA, Universidad de Buenos Aires, Primavera-Verano, disponible en http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/13_2.htm