

Grupo 13: Trabajo agrario y empleo rural

Trayectorias laborales, calificación y estrategias de adecuación de los trabajadores involucrados en la actividad vinícola frente a la dinámica de un mercado de trabajo en transformación

Teresita IZURA

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad Nacional de Cuyo (Parque General San Martín, S/N, Centro Universitario, Capital, Mendoza, Argentina, CP 5500).
pupuiz@yahoo.com.ar

Julieta DALLA TORRE

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales/IMESC-IDEHESI, CONICET, Universidad Nacional de Cuyo (Parque General San Martín, S/N, Centro Universitario, Capital, Mendoza, Argentina, CP 5500).
julietadt@yahoo.com

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, bivarietales 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, recalcificación 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 he 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).

En relación con la estrategia metodológica con la que se ha trabajado, la adhesión a la metodología cualitativa ha sido necesaria por los objetivos que el estudio se había planteado y principalmente por la naturaleza de la perspectiva desde la cual se pretendía abordar el fenómeno.

La técnica utilizada ha sido la Entrevista en Profundidad; el perfil de los informantes se demarcó a partir de su desempeño laboral en la industria vitivinícola. Se han realizado 14 Entrevistas en Profundidad¹, y las subjetividades vertidas en ellas configuran el contenido de las categorías teóricas elaboradas para el análisis del contenido.

En numerosos casos, estos agentes presentan trayectorias laborales -en general- de continuidad, iniciadas a muy corta edad, aún siendo niños, a modo de una actividad realizada en el marco de prácticas de reproducción de subsistencia familiar. La actividad en la viña -primero- y luego, en la bodega se aprende -como un juego- a la par de los padres. Al respecto se recuperaron los testimonios de algunos informantes.

Ilustración

Incorporaciones e impacto de tecnología en la trasabilidad

Las nuevas incorporaciones tecnológicas se hacen vivibles no en todas las etapas del procesamiento de la uva y elaboración del vino. Sí se evidencian a partir de los testimonios en las tareas de procesamiento de la uva: el filtrado del vino, las llenadoras; en el laboratorio, en el área administrativa a través de programas informáticos. En el área de turismo tampoco la tecnología es un elemento central, ya que requiere sólo el trabajo con los visitantes... y sí puede constituirse solamente en un aspecto de exhibición, mostrable.

¹ De las 14 entrevistas, 5 fueron realizadas en el marco del “Programa La Cátedra Investiga: *Competencia laboral y mecanismos de normalización y certificación en la industria vitivinícola*”, dirigido por la Dra. Teresita Izura, y aprobado por el Centro de Investigaciones de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNCuyo. Las 9 entrevistas restantes fueron realizadas en el marco del Proyecto Bienal (2009-2011) “Trayectorias juveniles en el mercado de trabajo vitivinícola en el departamento de Maipú-Mendoza”, dirigido por la Dra. María Eugenia Martín, y aprobado por la Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado, Universidad Nacional de Cuyo.

I: ¿Y cómo consideras vos que se incorporen nuevas tecnologías?

E13: “Yo creo que bien. El tema de aprendizaje en los grandes, siempre tiene un joven al lado que lo ayude o generalmente los jefes no son personas grandes ayudan a los subordinados en ese sentido. Siempre está bien explicado, bien instruido” (Administrativa, Sector Liquidaciones, Bodega FECOVITA Coop. Ltda.).

E10: “lo que es turismo no. Porque es mas trato con la gente y nada más. En otros sectores sí. Fraccionamiento, en la misma bodega, maquinarias nuevas tanques nuevos...”.

I: ¿Hay una actualización permanente?

E10: “Esa clase de cosas sí. Y se ven pero no lo tengo acá en el día a día” (Guía de Turismo, Bodega La Rural).

I: Claro no son parte de tu ámbito.

I: ¿Cómo consideras que impacta en el mercado de trabajo la incorporación de tecnología?

E12: “Es muy importante. Van juntos, sinceramente (...) En la vitivinicultura van juntos. Van juntos la tecnología con lo que es el resto de la empresa porque la empresa la gente puede progresar pero si no tenés la infraestructura ni la capacidad no podes, te estancas. Entonces van juntos” (Encargado del Departamento de Logística y Exportaciones, Bodega Baudron).

En un mismo sentido, otro informante manifiesta las claras transformaciones en algunos aspectos de la producción del vino. No obstante, asimismo se evidencia la coexistencia de métodos tradicionales con dinámicas modernas, dependiendo del sector de la producción de que se trate.

E14: “Sí, hay y hubo, seguramente de las cuales seguramente no me he enterado. Pero hoy por hoy existen muchísimas cosas, muchas nuevas ayudas para poder procesar el vino, para poder llegar al punto que el enólogo desea. Muchos de ellos solamente siguen usando el método tradicional y otros ya han implementado

tecnologías nuevas. Dentro de mi trabajo por ahora no se ha implementado algo tan importante. Dentro de mi tarea específica no. Por ejemplo, pasar de piletones de loza con otros materiales que están hechos, a piletas de acero inoxidable. Esos son pasos que la bodega, yo creo que son nuevas tecnologías que se van adquiriendo, pero creo que habrán tardado veinticinco años en poder realizar ese cambio. Así y todo, siguen usándose métodos viejos. No se elige mucho la tecnología en la parte enológica (...) Empezar a utilizar cosas nuevas, nuevas tecnologías que quizás no estamos tan tecnologizados dentro del laboratorio, pero sí hay cosas pequeñas mínimas, que sí, son tecnología. En realidad te estoy hablando, por ejemplo, vos vas a una barrica que está llena de vino y antes vos no sabías cuál era la temperatura que estaba dentro de esa barrica si no metías un termómetro y estabas como tres horas tratando de ver una temperatura. Hoy por hoy existen aparatejos que meten dentro de la barrica y te pueden decir todos los datos de ese vino” (Empleada administrativa, Bodega Cruz de Piedra).

I: ¿En tu lugar de trabajo se han implementado nuevas tecnologías?

E13: “Sí. Permanentemente están aplicando tecnologías nuevas. En el área de producción se trajo un brazo mecánico para el manejo del tetra creo y siempre tecnología en computación lo que es tecnología de escritorio también. Para el manejo del proceso operativo del área administrativa, también” (Administrativa, Sector Liquidaciones, Bodega FECOVITA Coop. Ltda.).

Uno de los puntos en los que impacta la incorporación de tecnología es en el uso del tiempo de los trabajadores. Del testimonio de los informantes surge como aspecto positivo la reducción de tiempo en la realización de las tareas en el puesto de trabajo como resultado de la presencia de procedimientos y/o maquinarias innovadoras.

E8: “Sí, sí, sí eh si en realidad impactan en el tema del manejo del tiempo, no es que quiten el trabajo de una persona porque siempre alguien tiene que estar ahí con la cabeza para organizar, me parece que eso de que quitan el trabajo si bien remplazan a la persona... no tanto, disminuyen el tiempo que uno pierde en las

cosas que se utilizaban antes, que se yo, puedes crecer en otras cosas... ” (Auxiliar de laboratorio, Área de Enología, Finca Flichman).

E7: “Lo que si tratamos de siempre ir agregando algo nuevo, ya sea en cuanto a tanques de acero inoxidable o en cuanto a usos de barricas ¿si?, barricas de roble o cambiar por ahí la prensa, comprar... por ahí en un principio nosotros empezamos con una prensa muy vieja que era de madera o en día tenemos una prensa de acero inoxidable como con más tecnología a través de los años hemos ido avanzando en cuanto a la tecnología. En un principio era como muy... una forma artesanal y hoy ya es como más industrial” (Encargada del Área de Turismo, Bodega Domaine San Diego).

I: Me decías un poco que aprendiste a usar un poco un programa nuevo que lo aprendiste a usar acá, que es muy específico de acá.

E11: “Bejerman, soft Bejerman involucra a la trasabilidad en la bodega (...) que es desde la uva hasta que se embotella, el producto final terminado que va para afuera. Te dice todo, de pe a pa todo lo que tenés que entender. Únicamente tenés que cargar datos y el programa se encarga de hacer cosas”.

I: ¿Cómo ves que impactan esas cosas que van apareciendo en el mercado de trabajo?

E11: “Y te ayuda mucho y te facilita las cosas. Todo lo nuevo que está saliendo. Y es siempre para bien, y no para mal. Este programa antes tenías que llevar todo con libros que se te perdía una hoja, que se te perdía lo otro... Acá tenés un programa cargás todo ahí adentro, y si no pasa nada, si no se rompe nada, tenés todo ahí adentro”.

I: Digamos, toda la tecnología que estamos viendo que está saliendo, es siempre para mejor, y te ayuda.

E11: “Sí. Hasta donde yo puedo ver o puedo conocer, todo la tecnología que se puede utilizar ha sido para ayudar, no para empeorar las cosas” (Segundo Enólogo, Bodega de los Clop).

La tecnología simplifica las tareas, ayuda; entonces, es siempre positiva su incorporación en el proceso de trabajo....

E10: “Bueno la bodega crece obviamente. La bodega empezó produciendo 6 millones, hoy son 12 millones. Es cada vez mucha más gente, mucha más producción, más países a donde se exporta. (...) La bodega se hace un poco más conocida. Antes la bodega tenía el “San Felipe Caramayola” que era el mejor vino para todo el mundo, y hoy tiene muchísimas líneas, muchísimas variedades”.

I: ¿Vos creés que ha impactado básicamente en la producción?

E10: “Sí, eso” (Guía turística, Bodega La Rural).

E6: “Es difícil adquirirla, pero una vez que se adquiere se paga muy fácil y brindan unos muy buenos resultados” (Encargado, Bodega Taller El Alquimista).

E14: “Yo estoy de acuerdo con la tecnología, me parece que es de gran ayuda en muchos casos, pero bueno, dentro de la enología yo no lo veo tanto. Porque no se usa tanto. Lo veo bien, pero dentro del área que yo trabajo no está utilizada” (Empleada administrativa, Bodega Cruz de Piedra).

El impacto de las nuevas tecnologías en general en el trabajo en las bodegas:

E11: “Ehh...Tenés, que sé yo, distintos tipos de bombas, que te permiten trabajar, apretar un botón y decir “Quiero que pasen tantos litros hora” y que antes lo tenías que calcular a ojo” (Segundo Enólogo, Bodega de los Clop).

I: (...) ¿Se han implementado nuevas tecnologías...? o nuevos modos de realizar las tareas que se realizaban tradicionalmente de cierta forma?

E4: “Sí...sobre todo las labranzas, o sea, no desde que estoy yo (...) digamos una bodega vieja, ya tiene 50 años, va a cumplir el año que viene, estee...por tradición sí se han ido reduciendo las labranzas, como te digo, por la misma filosofía de Alberto se ha reducido...” (Ingeniera agrónoma, Bodega Familia Cecchin).

La resistencia de los adultos a la tecnología en sus lugares de trabajo

Por un lado, de los testimonios surge cierta resistencia por parte de los trabajadores mayores a incorporar en sus tareas tecnología.

E13: “Y a las personas más grandes por ahí, hay una cierta negatividad, es depende de cómo se afronte y sea ayudado (...) El tema de aprendizaje en los grandes, siempre tiene un joven al lado que lo ayude o generalmente los jefes no son personas grandes ayudan a los subordinados en ese sentido. Siempre está bien explicado, bien instruido” (Administrativa, Sector Liquidaciones, Bodega FECOVITA Coop. Ltda.).

Sin embargo, en el mismo sentido, es posible considerar otras apreciaciones:

E11: “Y tampoco es tan sofisticada como para decir “las personas mayores que están trabajando no las pueden utilizar. No, no” (Segundo Enólogo, Bodega de los Clop).

I: ¿Cómo te sentís vos ante esos cambios en la tecnología?

E8: “No, bien, porque no tenemos problema, qué sé yo con las computadoras estamos todo el tiempo que sé yo...”.

E8: “Yo no tengo problema hasta que no saco cómo se usa no paro es...y no tengo problema, somos jóvenes” (Auxiliar de Laboratorio, Área de Enología, Bodega Finca Flichman).

I: ¿Y cómo te sentís frente a esas modificaciones?

E9: “No, bien, mientras sea de a poquito que vos las puedas ir aprendiendo y no que te atropellen la máquina y decís bueno aprendete eso, así. Mientras sea con paciencia y tranquilidad” (Guía de Turismo, Bodega Carinae).

I: Entonces habría una influencia de la tecnología en el mercado laboral?

E6: “total, total, total...hay que ser muy amigable con las máquinas y...”

I: Y hay que estar capacitado para usarla...

E6: “Sí, hoy por hoy las máquinas están hechas para que las maneje aquella persona que no entiende nada” (Encargado, Bodega Taller El Alquimista).

Al mismo tiempo, se considera que la tecnología no es tan compleja como para no poder aprender a usarla y se da cuenta de la simplicidad en su uso o en el aprendizaje que supone su inclusión en las tareas en el puesto. Esta idea nos enfrenta entonces a una coexistencia de criterios sobre el tema.

La oferta de capacitación

I: ¿Esas cosas nuevas cómo se aprenden? Esas cosas nuevas del día a día...

E11: “Como vos decías, con el día a día. O sea, viene el que te instala la máquina, te explica, te capacita. Por lo general está muy de moda el servicio de Post-venta. Vienen los tipos que te ofrecen el producto y te dicen “Mirá esta bomba” es así vos la sirve para esto, sirve para aquello y los capacitan para utilizarlas” (Segundo Enólogo, Bodega de los Clop).

I: ¿Te capacitaron o te enseñó la misma gente de la bodega?

E8: “No, en realidad la gente que te vende, eso es bueno, la gente que te vende los equipos te dan una capacitación de uso” (Auxiliar de Laboratorio, Área de Enología, Bodega Finca Flichman).

I ¿Y cómo los aprendes a usar a esos programas nuevos?

E12: “Hay cursos y si no viene alguien y te enseña, o preguntando y innovando, practicando prueba y error” (Encargado del Departamento de Logística y Exportaciones, Bodega Baudron).

I: ¿Hay apoyo de parte de la empresa para que se den esos procesos, para que los empleados aprendan a usar las nuevas tecnologías?

E14: *“No. En ese sentido no estamos tan empujados por la empresa. Al contrario. Yo soy la única que debo manejar la PC en la parte enológica. A este punto. No se estila innovar al personal”* (Empleada administrativa, Bodega Cruz de Piedra).

I: *¿Y la capacitación viene de la empresa o de usted...de iniciativa propia?*

E4: *“Nnn...generalmente yo le propongo a la empresa qué es lo que yo quiero cursar, qué curso...en cuál quiero participar...Si es muy oneroso eh...a veces me dicen que sí, a veces me dicen que no. Si es gratuito...eh...y yo justifico por qué quiero hacerlo, bueno, no hay problema”* (Ingeniera agrónoma, Familia Cecchin).

I: *¿Usted considera que a la hora de ingresar al trabajo, necesitaba tener conocimientos previos?*

E2: *“No, me enseñaron, me enseñaron. La señora que era la capataza, la encargada del fraccionamiento, incluso de estampilla, de...cómo es que se llama...la cápsula mojada, me iban enseñando, íbamos aprendiendo todo”*.

I: *¿considera que a través de la experiencia, ha ido aprendiendo todo lo que sabe?*

E2: *“Sí, sí todo. Todas las chicas que venían acá se les enseñaban todo...”*
(Operaria calificada de bodega, Bodega Nerviani).

Esta categoría de “capacitación” reviste particular importancia en el marco de este estudio, dado que la lógica indica que la incorporación de nueva tecnología implica necesariamente la incorporación de nuevas calificaciones, conocimientos e incluso destrezas en los trabajadores. Lo interesante es identificar de dónde parte la oferta de esa formación y cómo en muchos casos las propias empresas no tienen desarrolladas estrategias internas que favorezcan los procesos de capacitación de su personal en cualquiera de los niveles de que se trate.

Sucede que la evidencia empírica nos ha permitido observar que muchas veces la capacitación surge por inquietud o preocupación personal de los trabajadores, en tanto que en otros casos, más relacionados con el uso de maquinarias, se vincula a los entrenamientos previstos por las empresas proveedoras de esos equipos.

Sin embargo, aunque de manera más excepcional, en algunos casos se arbitran medios para que los trabajadores puedan acceder a capacitaciones de utilidad para su desempeño en sus puestos, pero teniendo presente el condicionante de que las capacitaciones no sean demasiado onerosas.

Trayectorias laborales y estrategias de adecuación

E2: “Y yo trabajé desde los 11 años, 12”.

I: ¿siempre en la actividad relacionada con la vitivinicultura?

E2: “Sí éramos contratistas, mi padre era contratista. Entonces yo hacía los trabajos en un contrato de viña” (Operaria calificada de bodega, Bodega Nerviani).

I: ¿A qué edad comenzó a trabajar?

E5: “Muy chico...yo tengo, que haber empezado a trabajar como...habré tenido diez años, once años, ya estaba trabajando....trabajaba en la viña con mi papá”.

I: Siempre en el mismo rubro...

E5: “Siempre hemos....yo, eh cambiado, desde la viña hacia la bodega (...) Y de ahí, en más seguí en bodegas, hasta la fecha y...este trabajo de acá de esta bodega yo lo conseguí...no sé cómo consiguió mi teléfono él y me llamó. Si en realidad, si yo tuviera que ir a pedir trabajo en algún lado, no sé cómo haría, porque nunca fui a pedir un trabajo. (...) siempre me buscaron (...), o sea, cuando dejé de trabajar en la viña, fui a una bodega, de esa bodega este...el dueño y el encargado que habían en ese momento me conocían y fueron y me dijeron si quería venir a trabajar con ellos” (Operario calificado de bodega, Medio oficial).

Vinculada a esta categoría de “trayectoria laboral” son susceptibles de observarse -a través del análisis de los testimonios de los trabajadores- dos recorridos diferenciales. Por un lado, un recorrido que podríamos denominar propio y que involucra a aquellas personas que transitaron desde pequeños los quehaceres vinculados a la actividad vitivinícola, ya sea por

condicionantes habitacionales o, lo más habitual, porque ésta era la práctica laboral que desempeñaban sus progenitores.

Sin embargo, existe otro recorrido que se incorpora más tardíamente en lo que a cronología respecta, a los quehaceres de la actividad, y que contiene por lo general niveles agregados de formación y capacitación, lo que permite a los trabajadores equiparar su inserción tardía al mercado laboral con la ocupación de un puesto de trabajo de mayor nivel; trabajadores que además provienen de sectores menos vinculados a la ruralidad y a la agricultura. Lo que nos permite colegir que cuentan con una serie de capitales que en sus trayectorias laborales se traducen en insumos altamente beneficiosos.

Finalmente, puede afirmarse que existe una relación directa entre la trayectoria laboral de los agentes sociales y los procesos y estrategias de adecuación a los cambios estructurales, impuestos por la dinámica propuesta por cambios de mayor envergadura, que impactan en el mercado de trabajo y terminan condicionando los desempeños laborales individuales.

Síntesis

En el marco de lo expuesto y analizado con anterioridad, es posible retomar aquellos aspectos de mayor relevancia que se vinculan al tema objeto de estudio del presente trabajo.

Se ha trabajado el concepto de calificación, como elemento previo y necesario para el desempeño concreto en el contexto de la actividad; en otras palabras, una calificación se constituye en la condición mínima y necesaria para el desempeño laboral.

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 Bial 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*, Lavboratorio: 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