



Grupo Temático N° 07: Juventud y Trabajo

Coordinadores: Claudia Jacinto, Ada Freytes Frey, María Eugenia Martín

Los agentes en la inserción de los jóvenes en el sector vitivinícola en Mendoza. 2003-2013

Autor/es: Dra. María Eugenia Martín.

E – mails: eugemartinb@gmail.com; eugeniamartin@conicet.gov.ar

Pertenencia institucional: Instituto del Trabajo y la Producción- Facultad de Ciencias Políticas y Sociales – UNCUyo- CONICET

Introducción

Esta presentación tiene por objetivo ahondar en las transformaciones que las políticas de formación y empleo destinadas a los jóvenes, desarrolladas en la última década han generado en los agentes intermediarios en la vitivinicultura mendocina.

En la última década en Argentina se ha registrado una relativa disminución en la evolución del desempleo de los jóvenes, fundamentalmente, durante el período 2004–2007, ya que entre 2007 y 2013, se produce una notable desaceleración de dicha disminución.

En la provincia de Mendoza se registra una idéntica evolución en términos generales pero se constatan importantes oscilaciones en la segunda parte de este período. Según datos de la DEIE para el año 2003 los jóvenes entre 15 a 25¹ años registraban una tasa de desocupación de 41,4% en el año 2007 un 35,2% para escalar nuevamente a un 38,3% en el 2013.

No podemos decir que esta nueva coyuntura histórica de disminución del desempleo juvenil que se registró en la última década permita referirnos a una mejor situación relativa de los jóvenes trabajadores, por el contrario, la desventaja de este grupo poblacional se mantiene aun en contextos de reactivación económica.

¹ Este es el rango de edad que adopta la DEIE en su publicación periódica de los datos.

El interés de esta ponencia se vincula a un proyecto Pict² en curso cuyo objetivo central indaga sobre el particular funcionamiento de los mercados de trabajo locales vitivinícolas en la Provincia de Mendoza, en el modo en que los jóvenes logran insertarse en ellos y en la articulación de las políticas de formación y empleo en esa dinámica.

Asumimos un enfoque que concibe al mercado de trabajo como una institución social, de carácter relacional e históricamente constituida cuya configuración se encuentra también condicionada por las características de cada territorio. Este constituye el específico espacio donde se materializa la articulación entre la oferta y la demanda de trabajo y donde toma forma concreta cada una de ellas. Así, las particularidades que asume la inserción laboral juvenil, se encuentran determinadas no sólo por la naturaleza exploratoria de las formas de “ser joven”, como plantea mucha de la literatura que circula sobre ellos, sino fundamentalmente, por una serie de elementos que conforman estructuras de oportunidades desigualmente distribuidas (Martín, Pol, 2014).

Las características que asumen los mercados de trabajo locales están signadas entre muchas otras dimensiones por los modos de participación de grupos específicos, donde las políticas que allí existen y se ponen en práctica tienen un papel relevante.

En este sentido se torna especialmente importante indagar entre las múltiples mediaciones existentes entre la oferta y la demanda, concretamente en la intermediación de puestos de trabajo.

Buscamos indicios sobre los diversos circuitos de intermediación y la incidencia que han tenido las políticas de la última década en una trama concreta: la vitivinicultura.

Para ello nos apoyamos tanto en estudios desarrollados en este campo por diversos autores como en los primeros análisis de datos producidos de primera mano en nuestro equipo de investigación en articulación con proyectos a nivel nacional e internacional.

Los jóvenes y el empleo: la relevancia de analizar el mercado de la intermediación

En Argentina durante la última década se han introducido significativos cambios tanto en la orientación de las políticas para el desarrollo como en los enfoques de la protección social que han también alcanzado concretamente a las interacciones entre la educación, la formación

² PICT-2012-2167 “Mercados de trabajo locales. La construcción de información para el diseño de políticas de formación y empleo orientadas a grupos segregados de la dinámica socioeconómica territorial en regiones vitivinícolas”, dirigido por la Dra. María Eugenia Martín en el ITP- UNCuyo



profesional y el empleo. Estas transformaciones estructurales mejoraron las condiciones de los trabajadores en general y los de los trabajadores jóvenes en particular.

Las políticas laborales estuvieron fundamentalmente encaminadas al derecho a un empleo digno, a la formación, a la conclusión de la educación, la orientación profesional y la intermediación.

Las políticas dirigidas específicamente a los jóvenes han tendido a transformar su enfoque predominante en los noventa de la "escasez de capital humano" hacia una perspectiva de "derechos". Señalamos en este punto una tendencia ya que algunos autores al comparar las transformaciones y continuidades entre ambos períodos advierten una primacía de un paradigma de la activación y de importantes aspectos a trabajar para acercarnos aun más a establecer plenamente una perspectiva de los derechos basada en la ciudadanía (Jacinto, 2008, 2009, 2012; Perez, 2014)

Una marcada diferencia respecto a la década de los noventa la constituye el hecho de que las Políticas de Educación, Formación y Empleo (PEFE) para los jóvenes de la última década, incluyen una interesante vinculación con los actores, organizaciones e instituciones en los mercados de trabajo sectoriales y regionales. En este sentido se proponen acciones e instancias concretas para la gestión de los múltiples instrumentos y dispositivos que integran las políticas en vinculación con las realidades locales.

Esta nueva dimensión en las políticas dirigidas a los jóvenes abre interesantes interrogantes sobre la inclusión que se propone de los grupos en situación de desventaja, como los jóvenes, en particular los de bajos niveles educativos; sobre la regulación y el control de las relaciones de trabajo, el papel de los formadores y el fortalecimiento del papel de las organizaciones de trabajadores en sus sectores productivos y en su rol en las políticas destinados a estos grupos poblacionales. En suma sobre los nuevos actores en la intermediación: formadores, oficinas de empleo y gestores del empleo juvenil en el entramado local.

Desde la perspectiva de la sociología inspirada en los aportes de Pierre Bourdieu que nos interesa, sostenemos la importancia de avanzar, ampliando el foco de indagación en los estudios sobre la participación laboral de los jóvenes, considerando la existencia de los diversos agentes sociales involucrados y que forman parte de los mercados de trabajo.

Tal como sostiene Robert Boyer (2003) la gran diferencia entre un análisis económico estándar y el sociológico sobre el mercado es que mientras para el primero este es un mecanismo que se da por hecho para el segundo es precisamente el objeto problema que se debe enfocar.

El concepto de la autorregulación de los mercados presente por mucho tiempo en los diagnósticos sobre el empleo, resulta totalmente ajena al pensamiento bourdeano y la utilización del concepto de campo económico busca precisamente una ruptura con la idea de que los actos de intercambio se pueden hacer instantáneamente. Así para Bourdieu (2000:224) “la noción de campo marca una ruptura con la lógica abstracta de la determinación automática, mecánica e instantánea del precio en mercados librados a una competencia sin restricción: es la estructura del campo, es decir, la estructura de las relaciones de fuerza (o de las relaciones de poder) entre las empresas, la que determina las condiciones en que los agentes se ven en la necesidad de decidir (o negociar) los precios de compra (de materiales, del trabajo, etc.) y de venta;(...)”

Para los trabajos de la sociología económica inspirados en Pierre Bourdieu todo mercado resulta de las relaciones de intercambio entre agentes, es decir, de las interacciones directas que dependen de un conflicto indirecto en el que los agentes participan, a través de las modificaciones que logran imponer en las estructuras de las relaciones de fuerzas, especialmente, mediante el uso de los poderes estatales.

Por otra parte, todas las instituciones que contribuyen a la construcción de la demanda y de la oferta, entre ellas de manera decisiva el Estado y entre otras, también los agentes expresamente encargados de poner en relación oferta y demanda (Bourdieu, 2000:246) ejercen esa regulación creadora de los mercados desde diferentes posiciones de poder.

Agentes e instituciones participan según sea su práctica para crear y codificar las reglamentaciones y la información que permiten, precisamente, efectuar un ajuste “sin dificultades” entre la oferta y la demanda, es decir, cuando el sentido del juego que se obtiene con el manejo práctico de las regularidades específicas del campo permiten desenvolverse en el proceso instituido de las prácticas económicas.

Ahondando en el papel de las instituciones y agentes, sostiene Boyer (2003: 296) a propósito de los aportes de Pierre Bourdieu, que ellos contribuyen a resaltar que en los análisis económicos estándar, como ya mostró Alfred Marshall, es la constitución misma de esta institución la que es obviada, al olvidar que un mercado sólo se conforma cuando existen intermediarios que puedan convertir la información sobre la oferta y la demanda en una fuente de



utilidad, gracias a su participación en la conformación precisamente de un mercado que ellos mismos originan y transforman.

Por tanto, considerar el mercado del trabajo como construcción social implica pensar las relaciones sociales del trabajo no como simples y neutrales, y mucho menos como horizontales y justas, sino como embebidas de poder, dominación y explotación. Desde esta perspectiva todo campo debe analizarse a la luz de la relación entre dominantes y dominados y en este sentido pensar en el lugar que en el tienen los intermediarios.

Ahora bien, en relación a los intereses de este artículo, para la propuesta bourdeana, las políticas vinculadas a la formación de los trabajadores y a los contratos de trabajo, integran explícitamente aquellas a través de las muchas que el Estado ejerce su influencia determinante sobre el campo económico.(Bourdieu, 2000:26)

En el mismo sentido también el campo de los poderes locales constituye una dimensión importante en los aportes de Bourdieu a una antropología económica, especialmente, cuando se interroga por las prácticas que se desarrollan en los campos de base territorial en los que se ejecutan concretamente las políticas a través de una infinita diversidad de situaciones locales en las que se juegan las relaciones entre los grupos. (Bourdieu 2000:154).

Recolocar, como hemos sostenido (Martín, 2015), los estudios sobre los jóvenes, su formación y sus posibilidades laborales en el marco de las estrategias de reproducción entre los grupos, y al mismo tiempo al interior de cada grupo, implica ampliar el campo de interrogantes reconduciéndolo más allá de las restricciones que la Teoría del Capital Humano ha impuesto. Implica cambiar las preguntas sobre el desajuste entre las expectativas de los jóvenes trabajadores y los requerimientos de sus empleadores hacia las pistas que estos supuestos desajustes nos brindan sobre los mecanismos de articulación entre las diferentes esferas o campos de la vida social. En definitiva preguntarnos por la multiplicidad de determinantes que se encuentran en el mercado de trabajo, entendiéndolo ahora sí, como un espacio en el que entran en relación más que simples vendedores y compradores: agentes sociales (y no sólo actores económicos) inmersos en las dinámicas de la reproducción social de sus grupos o clases sociales de pertenencia.

Implica en síntesis oponerse a quienes encuentran en la reificación de las “leyes del mercado” el mecanismo ideal para ocultar la posibilidad de pensar el mercado de trabajo como un campo de luchas y evitarse el trabajo incesante de legitimar la apropiación del porvenir de los demás, especialmente, del porvenir de los jóvenes de los sectores populares.



Entonces, afirmamos que las opciones de formaciones y de empleos que encuentran los jóvenes en sus trayectorias tienen especificidades territoriales y a ellas se encadenan origen social, recorrido escolar y posición laboral del joven en el marco de una determinada lógica de reproducción familiar.

Del lado de la oferta, los atributos individuales y del hogar de pertenencia, pero también la cultura local y los esquemas de percepción y valoración construidos a través de la familia y el sistema de formación, influyen en los mecanismos de movilización y aprendizaje de la fuerza de trabajo.

Del lado de la demanda, la especialización productiva local; el tipo de relaciones entre empresas; la posición en el mercado; la tecnología implementada; el tamaño del establecimiento; el tipo de demanda; la cultura de gestión laboral local; las diferentes regulaciones legales, etc., condicionan la estructura de las ocupaciones y las estrategias que los agentes empresariales implementan para cubrir los puestos disponibles.

Así, la particular configuración socioproductiva local determina una demanda específica de educación/formación que contribuye a moldear las aspiraciones educativas y laborales de los distintos miembros de las familias. Por lo tanto los mercados de trabajo locales se sustentan en la interdependencia de los procesos que estructuran las relaciones entre trabajadores y empleadores.

Es la dinámica del mercado de trabajo local la que le da forma al volumen y a la naturaleza de los empleos ofrecidos a los jóvenes y por lo tanto a sus trayectorias educativas y laborales. En ella adquiere un lugar relevante la manera en que las empresas reclutan a la fuerza de trabajo juvenil, que difiere según el tamaño del establecimiento y el sector de actividad. La estructura socioproductiva de un territorio modela tanto los recorridos escolares, mediante las disparidades territoriales respecto a la oferta de formación, como los recorridos de inserción laboral a través de las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo. Estos son los límites de lo posible entre los cuales los jóvenes pueden moverse con sus expectativas, estrategias formas de valoración del trabajo, el empleo y la educación.

Ahora bien, para avanzar en nuestro medio en el examen de cómo las relaciones sociales del trabajo se desarrollan e inciden en las estrategias de diversos actores vinculados a las trayectorias educativas y laborales de los jóvenes, consideramos que es preciso superar también en el campo académico un reduccionismo similar al que se constató en las políticas de los

noventa y abordar no sólo a las instituciones educativas sino también a las diversas instituciones intermediarias del mercado laboral.

Pues bien, ya hemos explicitado que oferta y demanda no se encuentran de manera automática y a ello podemos agregar que tampoco lo hacen sin costo alguno.

Buscar empleo y cubrir un puesto es un proceso, tanto para los trabajadores como para los empleadores, que insume tiempo y requiere información e implica con frecuencia la intervención de intermediarios. Una tipología posible de estos actores incluye a instituciones mercantiles (empresas consultoras de selección de personal, empresas de trabajo temporario) como no mercantiles (ONG, instituciones religiosas, servicios universitarios de empleo), e intermediarios no formales (redes de amigos, de colegas, de tipo familiar, vecinal, religiosa, políticas, etc.) (Neffa, 2006: 27).

Mucho se ha escrito sobre la relevancia de las relaciones sociales informales en el acceso de los jóvenes al trabajo pero poco respecto a como estas relaciones toman diversas formas. Así, los intermediarios han sido por mucho tiempo “famosos desconocidos”. Esto es, obviados al pensar una relación lineal entre oferentes y demandantes de puestos de trabajo pero ampliamente conocidos por quienes atraviesan los concretos procesos de interacciones y negociaciones implicados en encontrar un trabajo o cubrir un puesto.

La aparición de los sistemas públicos de intermediación

En el análisis de los programas dirigidos al empleo juvenil se señala que, paulatinamente en la última década, tienen mayor presencia los dispositivos de orientación sociolaboral durante, después o en lugar de la capacitación técnica. Ello se vincula a las nuevas concepciones sobre las políticas activas de empleo, que pretenden “dar herramientas para el manejo de la propia trayectoria” e intervenir sobre las actitudes y disposiciones hacia el trabajo. (Jacinto 2009: 137)

Los diagnósticos que sustentan estas concepciones introducen la idea de que los jóvenes pobres para acceder a buenos empleos enfrentan barreras que incluyen: falta de información sobre el empleo, el funcionamiento del mercado y reglas del juego en el mundo del trabajo. Se plantea que muchos jóvenes no manejan códigos, roles y rutinas requeridas en el ámbito laboral lo que genera insatisfacción tanto del joven como del empleador. Para lidiar con estas barreras varios de los programas actuales ofrecen orientación e intermediación. (Ibidem)

Aunque la actividad de intermediación es ejercida por diversas instancias, una importante novedad constituye en Argentina la creación de servicios públicos de intermediación laboral extendidos a través de las oficinas de empleo municipales en muchas localidades del país que si bien existían desde 1994 es a partir de la última década que cobran importancia concreta en el entramado territorial (Neffa, 2012:39).

Respecto a cuales serían las características deseables para el servicio público de intermediación para mejorar la calidad de la inserción en el mercado de trabajo Kritz señala la necesidad de:

“Un servicio de intermediación laboral que integre funciones de colocación, capacitación y apoyo al ingreso; técnicamente sólido; con un despliegue territorial adecuado a la población que debe atender, y que involucre activamente a los empleadores y partícipes sociales, puede ser una herramienta muy útil en esta etapa en que la tarea principal es reducir el núcleo duro de la desocupación y mejorar” (Kritz 2006:75).

En este sentido, el fortalecimiento del servicio público de empleo integra la batería de políticas activas de empleo implementadas en nuestro país desde el año 2002. (Neffa, 2012:24) Este fortalecimiento se lleva a cabo mediante un programa específico que tiene sus antecedentes tanto Quien tiene como objetivo primordial apoyar técnicamente la constitución de una red de servicios de empleo en todo el territorio del país es la Dirección de Servicios de Empleo de la secretaría de Empleo del MTEySS. Esta oficinas cumplen una serie de funciones tales como apoyo a la búsqueda de empleo; orientación laboral; colocación o intermediación laboral; orientación para emprender un trabajo independiente; derivación de los buscadores de empleo a instituciones educativas y/o actividades formativas, a servicios sociales, al seguro por desempleo y a otros programas; información a empleadores. (Neffa, 2012:34)

Acerca de la intermediación y el vínculo con los entramados productivos regionales y locales podemos señalar que también se han desplegado acciones concretas con cooperación técnica internacional. A través de un enfoque territorial y la participación activa de los distintos actores locales, tanto públicos como privados, el Ministerio de Trabajo buscó diseñar e implementar estrategias de desarrollo económico local, que valoren los recursos y potencialidades existentes en los territorios de actuación y articulen propuestas con los diferentes niveles de gobierno (nacional, provincial, municipal) y con la cooperación del gobierno italiano



y de la OIT. Se propusieron con esta estrategia identificar, difundir y facilitar el acceso a oportunidades formativas, laborales y productivas que incrementen la empleabilidad y las posibilidades de inserción de la población local en el mercado de trabajo. (Neffa, 2011:81-82)

Por otra parte, la intermediación laboral ha constituido una explícita preocupación de las PEFE destinadas a los jóvenes, particularmente a través del Plan Jóvenes con Más y Mejor Trabajo (PJMMT). Este es un plan de acceso gratuito, dependiente del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación. En él pueden participar jóvenes de 18 a 24 años de edad, con residencia permanente en el país, que no hayan finalizado sus estudios primarios o secundarios y estén desempleados. El plan contempla: curso de orientación al mundo del trabajo; aprender un oficio; terminar tus estudios primarios y/o secundarios; generar un emprendimiento productivo; realizar prácticas laborales; contar con asesoramiento para conseguir un empleo y ha movilizad a diversas instituciones y actores en el esfuerzo de acortar las distancias entre los jóvenes trabajadores y los empleadores procurando.

Sin embargo, aunque muchas acciones y programas se han implementado aun resta mucho trabajo por hacer para mejorar estas oficinas de empleo y los dispositivos e instituciones movilizad por esta batería de políticas.³

Entre los aspectos a mejorar podemos señalar que diversas investigaciones nos advierten respecto a la segmentación que existe también entre los heterogéneos agentes de intermediación (Neffa 2006; Guimarães 2012) y los disímiles públicos a los que se dedican.

Al mismo tiempo sobre los dispositivos destinados específicamente a los jóvenes ya ha sido documentada la tendencia a la selección según perfiles:

“La diversificación de estrategias también refleja una cierta diferenciación interna de los dispositivos y de sus posibilidades de acercar a los jóvenes a empleos de calidad. Por un lado, existe evidencia de que los jóvenes en mejor situación social y educativa tienden a desplazar a

³ Actualmente, las PEFE desarrolladas en Argentina se privilegia que el acceso a instancias de formación profesional se desarrolle en las instituciones permanentes de los sistemas educativos (centros de formación profesional, escuelas técnicas), evitando de este modo la creación de pseudo instituciones efímeras, y fortaleciendo la oferta existente. Entre esas acciones, se ha creado un fondo de apoyo a la educación técnica y a la formación profesional que está posibilitando el re-equipamiento y la capacitación docente, un programa de certificación de la calidad de los centros de formación profesional, etc. Al mismo tiempo un programa destinado a desarrollar un sistema de formación continua cuenta con una línea de acción destinada a los jóvenes, apoyándose en la participación de múltiples actores, desde ONGs, universidades, escuelas técnicas, centros de formación profesional, y servicios públicos de empleo.” (Jacinto, 2009: 132)

los más pobres en el acceso a los dispositivos. Cuando las iniciativas asumen compromisos más fuertes de insertar a los jóvenes en buenos empleos se suele producir un proceso de selección y auto-selección por el cual: a) las entidades capacitadoras tienden a elegir a aquellos que en teoría “tienen mayores posibilidades de permanecer a lo largo del proyecto”; y b) los jóvenes con mayor capital social suelen conocer mejor las oportunidades de acceso a un dispositivo y contar con mejores condiciones para persistir” (Jacinto 2009:136).

En este contexto cobra importancia la preocupación respecto a que las formas y modalidades de la intermediación pública beneficie a los grupos poblacionales más débiles y no solo a las empresas o a los propios intermediarios.

En suma, movilizadas por la emergencia de estos nuevos actores es que nos propusimos indagar de manera exploratoria en un sector de actividad concreto: la vitivinicultura caracterizado por elevados niveles de precariedad e informalidad y donde las prácticas discriminatorias son moneda corriente.

Los jóvenes en el mercado de trabajo vitivinícola y los actores intermediarios.

Los puestos y los jóvenes

Como hemos expuesto en nuestra investigación sobre las inserciones de los jóvenes en la vitivinicultura mendocina (Martín, Pol, Dalla Torre, 2011), las percepciones respecto al trabajo tienen un fuerte vínculo con el tipo de puesto ocupado y como vimos, estos se relacionan a su vez con las características de las relaciones sociales a las que las trayectorias de los jóvenes se encuentra “anudadas”.

La intermitencia y la incertidumbre de la relación laboral caracterizan a la actividad vitivinícola en su conjunto y no sólo a las trayectorias juveniles. También en esta actividad la mayoría de los jóvenes ocupan el segmento habitualmente denominado secundario del mercado de trabajo (operarios, cosechadores, ayudantes, mozos, guías de bodegas, etc.). De hecho en nuestra investigación cuando buscamos intencionalmente jóvenes en puesto calificados nos enfrentamos a importantes dificultades ya que en su mayoría se encontraban ocupados por trabajadores entre los 25 y 32 años como piso etario.

En Mendoza se puede afirmar que la principal problemática de la juventud relacionada a la actividad laboral agrícola e industrial es su carácter precario. Las relaciones laborales



informales, inestables, de insuficiente remuneración, con incertidumbre ante vicisitudes climáticas o decisiones productivas, con niveles de exigencia física elevados y que compiten con la educación obligatoria de los jóvenes caracterizan la inserción juvenil en su mayor proporción.

Si consideramos el nivel educativo, la tarea desarrollada y la calidad del empleo, podemos diferenciar claramente dos grupos de jóvenes. Quienes trabajan en actividades manuales, rurales o en tareas operativas en las bodegas, que poseen primaria incompleta o finalizada y que acceden a los trabajos anteriormente descriptos. Y quienes se insertan en tareas que demandan una labor predominantemente intelectual (localizados en áreas administrativas, de servicio y logística respectivamente) que poseen un nivel de escolaridad más elevado (terciario y/o universitario completo, cursos etc.), se encuentran mejor remunerados, tienen un tipo de contratación de calidad (trabajo en blanco, obra social, aportes, entre otros) y para quienes la duración de sus empleos es más estable en el tiempo. (Martín 2013)

Por otra parte, respecto a cómo acceden a los puestos y a las estrategias implementadas por el sector empresarial podemos señalar el alto peso que los canales informales y la red de relaciones tienen en los establecimientos pequeños y la importancia que estos mecanismos tienen en las estrategias de reclutamiento puede indicar el fuerte papel en los procesos de reproducción social ocupado por este tipo de bodegas (Pol, 2013). Allí los jóvenes recurren también a la presentación espontánea especialmente para tareas temporales y estacionarias en los establecimientos cercanos a sus domicilios de residencia. Además, en este tipo de establecimientos hemos constatado que a) en los establecimientos pequeños la formación específica se realiza generalmente fuera de la empresa y respondiendo muchas veces a una iniciativa propia de los trabajadores, especialmente, de los más jóvenes y que solo en determinadas ocasiones la firma asume el costo de la misma, y b) que para los puestos de menor calificación predominan las prácticas no formales de capacitación en el lugar de trabajo (“por imitación y ejercitación”) y c) los puestos profesionales y técnicos, cuando no son desempeñados por familiares directos de los propietarios, son ocupados por jóvenes que transitan sus primeras experiencias laborales y que en el corto plazo se movilizan hacia empresas de mayor tamaño, que les ofrecen mejores condiciones laborales y mayores posibilidades de aprendizaje.

Respecto a los establecimientos medianos sabemos que combinan en su gestión mecanismos propios de los mercados externos, aplicados fundamentalmente a los puestos operarios y no calificados y estrategias más cercanas a los llamados “mercados de trabajo

internos” característicos de los establecimientos más grandes y modernos. Aquí aunque la formación destinada a los puestos técnicos, en cambio, se realiza dentro de la empresa y es generalmente impartida por las firmas proveedoras de tecnología o por organismos especializados (como el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria o el Instituto Nacional de Vitivinicultura).

Sabemos que en las grandes empresas se diseñan e implementan “planes de carrera” para la capacitación y promoción de sus trabajadores y que el ingreso de nuevos trabajadores es en general, en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional, puestos que han quedado vacíos por efecto de la promoción interna de los antiguos ocupantes respondiendo a la lógica propia de los llamados mercados internos de trabajo.

Los intermediarios en la vitivinicultura

Respecto a los mecanismos de búsqueda de empleo, podríamos decir que en muchas ocasiones “el trabajo encuentra a los jóvenes”, como se ha señalado en otras investigaciones, ya que están extendidos en la zona los sistemas de reclutamiento a través de cuadrilleros, transportistas, cooperativas y empresas de servicios eventuales que en muchas ocasiones involucra a las relaciones próximas, de amigos y familiares, para responder a las necesidades de grandes contingentes de mano de obra en periodos intermitentes.

Varias investigaciones han identificado claramente los diversos intermediarios que tradicionalmente operan en esta actividad (Fabio, 2010; Quaranta y Fabio, 2011, Heredia y Poblete, 2013)

Tal como sostienen Quaranta y Fabio, la intermediación laboral en la agricultura ha facilitado no sólo el reclutamiento sino también la movilización y el control de la fuerza de trabajo.

En la vitivinicultura, actividad con altas tasas de inestabilidad de los trabajadores por su alta estacionalidad y/o temporalidad y sometida a importantes procesos de segmentación de los puestos a partir de los procesos de reconversión y modernización, coexisten diversidad de modalidades que permiten a las empresas utilizar estrategias de contratación muy flexibles y variadas formas, no siempre ilegales, de registro de los trabajadores.

Quaranta y Fabio explican que “la importancia creciente de los sistemas de intermediación laboral en la agricultura se relaciona con el avance de la explotación capitalista

de cultivos con uso intensivo de mano de obra y resulta eficaz para las empresas tanto para resolver los problemas de estacionalidad como para diluir la responsabilidad legal del empleador, alentar la competencia y la atomización de los empleados y delegar en el intermediario las labores de contención de conflictos abiertos o potenciales” (2011: 198).

Entonces la intermediación en la vitivinicultura, especialmente en el sector primario de la actividad donde se desempeñan los trabajadores agrícolas, no se ha limitado a facilitar el encuentro entre oferta y demanda, ha asumido también la función de integrar a través de la tercerización la organización productiva misma, la gestión de las condiciones de los empleos y su registración (Quaranta y Fabio, 2011).

Estos procesos han favorecido la continuidad de la precarización a pesar de las acciones de fiscalización y control estatal y contribuyen a reducir la capacidad de negociación de los trabajadores ya bastante menguada considerando el rol de los actores sindicales en esta actividad y la baja sindicalización.

La extrema precarización ha puesto al empleo en la viticultura en el mismo nivel de retribución que planes de empleo o beneficios del sistema de seguridad social, que además, no sufren de la intermitencia sino que por el contrario, son estables.

Esta situación que comienza a existir con la expansión de las políticas sociales de protección ante el desempleo y de lucha contra la pobreza, contribuye en los hechos a una disminución considerable de los trabajadores disponibles para las tareas más duras y peor retribuidas. Constantemente en las épocas de cosecha, es común escuchar a través de los medios masivos de comunicación a los sectores empleadores quejándose de esta situación y reclamando el cese de la protección social ya que esta constituye una gran competencia.

Sólo cuando no están disponibles para las empresas es que los trabajadores “no calificados” se tornan importantes incluso para los medios de comunicación.

Un problema adicional es la migración de los jóvenes de los sectores rurales y la ruptura de la transmisión intergeneracional de los saberes y competencias, mecanismo que estos grupos de trabajadores han utilizado históricamente para su formación.

Por su parte, en la etapa industrializada de la producción del vino, también existen importantes procesos de segmentación de los puestos junto con un ensanche de los puestos gerenciales y técnicos a partir de la diversificación de los productos y de los capitales intervinientes que colocó a esta industria en los circuitos del comercio exterior. Por un lado, se



crearon nuevos puestos al interior de las empresas asociados a carreras terciarias y universitarias y por el otro, los operarios de bodegas se encuentran claramente segmentados entre los calificados y no calificados asociados respectivamente a puestos permanentes y temporarios. También aquí la intermediación ha ido asumiendo en algunos casos directamente funciones asociadas a la tercerización de las tareas. Un caso típico es el fraccionamiento y envasado que se desarrolla con líneas itinerantes que instalan tanto las maquinarias como a los trabajadores necesarios para esta tarea.

Estos procesos implican por un lado, que aumentan las calificaciones y el reconocimiento de los profesionales, técnicos y empleados más calificados y, por el otro, se desvaloriza más aún, la participación de los trabajadores “menos calificados”. Sin embargo, los trabajadores tradicionalmente rotulados como “no calificados” y discriminados, comienzan a constituir un problema cuando no están disponibles en el momento requerido o cuando no se encuentran trabajadores jóvenes ya sea porque no hayan aprendido el oficio durante su infancia junto a sus padres o porque prefieran trabajos vinculados a los sectores urbanos.

En este contexto las empresas buscan nuevos mecanismos para gestionar la transitoriedad y la formación, especialmente aquellas que se estructuran en torno a un núcleo pequeño y permanente de puestos y que requieren numerosos trabajadores eventuales.

En términos de intermediación, las formas presentes y que se combinan de modo diverso son las figuras antiguas de contratistas o enganchadores de mano de obra, pseudocooperativas de trabajo, empresas de servicio y contratación eventual e incluso estudios contables (Quaranta y Fabio, 2011 209) En términos formativos también las estrategias utilizadas son variadas y se combinan según sea el tipo de puesto que se desea cubrir.

Las políticas de formación y empleo para los jóvenes y las nuevas formas de intermediación.

Mendoza tiene una larga tradición de formación orientada fundamentalmente a los mandos altos y en alguna medida a los medios. Ellos se forman con las ofertas de las Universidades públicas y privadas y con consultoras privadas al nivel gerencial. En los niveles medios los Institutos de Formación Superior (nivel terciario), ofrecen la “Tecnicatura en Enología e Industrias frutihortícolas” y existen escuelas técnicas de nivel medio con larga



tradición. Por su parte, los centros de capacitación para el trabajo y las escuelas técnicas han aumentado en todo el territorio provincial en los últimos 10 años.

Aunque si existen intermitentes experiencias de articulación y prácticas de alianzas multiactorales con cursos de capacitación puntuales desarrolladas por organismos como en INTA, el INTI y el IDR entre otros.

No obstante algunas de esas iniciativas se proponen mejorar las condiciones de empleabilidad a través de la formación técnico-profesional orientada a las demandas de las economías locales y regionales, situación prácticamente inexistente en la década anterior, a excepción de algunas acciones puntuales encaradas por directivos de las instituciones educativas. Son numerosísimas políticas públicas que se han puesto en juego en los últimos diez años en muchos departamentos de la provincia de Mendoza que buscan múltiples objetivos. Ellos van desde la continuidad de la formación escolar obligatoria, la especialización técnica-laboral y los estudios universitarios pasando por el acompañamiento en la búsqueda de empleo y el fortalecimiento de redes institucionales y sociales hasta las pasantías y mecanismos de intermediación para acercarlos a los oficios e insertarlos laboralmente en algunas PYMES y comercios. Ejemplo de esto son los convenios de terminalidad de la educación con el Programa “FINES” y “Más y Mejor Trabajo”. Estos programas constituyeron hasta el lanzamiento de “PROGRESAR” las principales acciones desplegadas.

Sin embargo, a pesar de lo expuesto es necesario señalar que no se ha avanzado en la construcción de un sistema que dé respuestas de manera integral a los dinámicos desafíos de la formación para el trabajo y que permita resolver todos los niveles de calificación. Los programas implementados a pesar de la importancia en relación a la cantidad de jóvenes a los que han llegado perpetúan la conformación de un circuito paralelo y muchos no están integrados al sistema educativo.

Algunas de estas políticas, como señalamos en los apartados iniciales, se articulan explícitamente con la realidad de sectores productivos relevantes para las economías regionales. Así, en el año 2009 se firma un convenio entre el Instituto Nacional de Vitivinicultura y el Ministerio de Trabajo de la Nación con el fin de poner en marcha un plan estratégico orientado al desarrollo sustentable del Sector Vitivinícola, con acciones coordinadas entre el sector empresario, sindical y conjuntamente con entidades nacionales como el INV y el INTA. El

acuerdo tiene por objetivo central el crecimiento sostenido de la actividad económica asociado a la generación de empleo de calidad.

Dicho convenio, también se enmarcó en el Plan Integral para la Promoción del Empleo “Más y Mejor Trabajo” y las acciones de formación desarrolladas en este contexto han sido importantes en términos de la cantidad de personas capacitadas. En la actualidad se desarrollan en conjunto con el IDR (Instituto de Desarrollo Rural) a través del Área de Capacitación y Competencias Laborales implementando el protocolo de Formación Profesional de Trabajadores Rurales para el Sectorial Vitivinícola.

El IDR es una fundación que trabaja en coordinación permanente con instituciones, comunidades rurales y actores afines, surgió hacia fines de los años '90 vinculando el Estado y los actores privados del sector. Está integrada por 35 entidades; 7 de ellas son estatales y 28 son privadas. Cuenta con sedes territoriales ubicadas en Ciudad de Mendoza, Tunuyán, San Rafael y San Martín. Entre sus objetivos estratégicos, se mencionan: generar acciones que contribuyan con el desarrollo rural a partir de la articulación y la cooperación de distintos sectores; difundir información siempre actualizada que sea de utilidad para el sector rural; acompañar a los jóvenes y a los pequeños productores en la búsqueda y utilización de herramientas que les permitan generar oportunidades de emprendimientos sustentables.

El IDR crea en el año 2004 un área de capacitación que comienza a funcionar como tal en 2008, así el Área de Capacitación y Competencias Laborales ejecuta el Plan Más y Mejor Trabajo. Es una de las Instituciones de Formación Profesional que “fueron fortalecidas para brindar cursos de oficios, en articulación con la demanda de los sectores productivos y las necesidades de formación de los trabajadores ocupados y desocupados”, según se expresa en la página web de ese ministerio⁴.

El Plan Jóvenes con Más y Mejor Trabajo es una estrategia del MTEySS de la Nación que tiene por objetivo promover la inserción laboral de trabajadores desocupados en empleos de calidad. Se propone la generación de las calificaciones requeridas por regiones y ramas de actividad, fortaleciendo el entramado productivo a nivel local; ejecución de acciones orientadas hacia la inclusión social y laboral de los trabajadores, afectados por el desempleo y la precarización laboral, mediante el desarrollo de sus capacidades y competencias para mejorar sus condiciones de empleabilidad y la promoción del Diálogo Social, como fundamento de la acción

⁴ www.trabajo.gov.ar



pública, a través de la integración de la Nación, las provincias, los municipios, las comunas y juntas de gobierno, junto a la participación de todos los actores.

Entre sus ejes de acción se encuentra la formación continua de los trabajadores, para ello promueve la formación, evaluación y reconocimiento de competencias laborales, cursos de formación profesional, certificación de competencias laborales, fortalecimiento institucional crédito fiscal y formación para el trabajo decente.

Por otra parte, también encontramos entre los nuevos actores intermediarios vinculados a la formación los Centros de Desarrollo Vitícola. Los CDV fueron creados con el Plan Estratégico Vitivinícola 2020 como herramienta para alcanzar uno de los objetivos estratégicos del mismo sobre el desarrollo de los pequeños productores vitícolas no asociados para integrarlos a la vitivinicultura.

Para llevar a cabo este plan estratégico participaron instituciones como el INTA, el INV, instituciones públicas algunas y privadas, entonces la COVIAR se crea para que el plan estratégico vitivinícola llegue a los objetivos que se han planteado en la mesa institucional. En el plan estratégico hay tres lineamientos importantes: mercado externo; mercado interno y pequeño productores menores de 30 hectáreas de vid. Dentro de los pequeños productores, hay esquemas distintos: el cooperativizado o asociado y no integrado. A los primeros los nuclea ACOVI (Asociación de Cooperativas Vitivinícolas) y los segundos quedan a cargo de los CDV.

Estos centros producto de un acuerdo entre INTA y la Corporación Vitivinícola Argentina (COVIAR) reciben aportes para su mantenimiento y funcionamiento y se dedican a establecer vínculos con los pequeños productores vitícolas, acercarle información, financiamiento y capacitación. La unidad ejecutora es el INTA quienes a través de un convenio mixto, aportan los recursos humanos para la formación y la infraestructura y la COVIAR los gastos operativos y en algunos lugares también incluso los recursos humanos de los centros de desarrollo como técnicos de apoyo, los secretarios.

Ambos actores destinan sus capacitaciones a públicos bien diferenciados: el IDR a jóvenes trabajadores y desocupados que se forman en oficios y los CDV a jóvenes productores e hijos de productores y las capacitaciones se orientan a la gestión y la participación en las explotaciones de vid propias o de sus familiares.

Los actores sindicales constituyen también nuevos actores en este proceso, sin embargo, pareciera que su desempeño en esta actividad es bastante acotado. No desarrollan actividades propias de formación y no están plenamente involucrados en ninguna de las antes reseñadas.

Por su parte, las oficinas de empleo municipales aunque están presentes en las zonas vitivinícolas e incluso se articulan con algunos de los intermediarios descriptos pareciera que no tienen aun una incidencia relevante en esta actividad, al menos desde la perspectiva de los jóvenes trabajadores, los sectores sindicales y las empresas a los que hemos accedido en nuestras investigaciones.

Conclusiones

Partimos de de plantear que el volumen y la naturaleza de los empleos ofrecidos a los jóvenes y por lo tanto las formas que asumen sus trayectorias educativas y laborales están condicionadas por la dinámica del mercado de trabajo local. La manera en que las empresas reclutan a la fuerza de trabajo juvenil difiere según el tamaño del establecimiento tiene un lugar relevante en el análisis. Las disparidades territoriales respecto a la oferta de formación y las estrategias empresariales de gestión de la fuerza de trabajo constituyen los límites de los posibles entre los cuales los jóvenes pueden moverse con sus expectativas, estrategias, formas de valoración del trabajo, el empleo y la educación.

Luego enfatizamos las propuestas teóricas que conciben al mercado de trabajo en tanto institución socialmente construida y problematizan la noción de un encuentro automático entre oferta y demanda al considerarla una relación social en la que participan diversos agentes. Ello nos orienta a enfocarnos en el papel que tienen los intermediarios en el marco de una concepción agónica de las relaciones sociales del trabajo.

Las políticas vinculadas a la formación de los trabajadores y a los contratos de trabajo constituyen aspectos centrales para abordar como el Estado ejerce su influencia determinante sobre el campo económico y como los agentes disputan y se apropian de ellas en el campo de los poderes locales. Y señalamos que resulta importante no perder de vista que el estudio sobre las específicas situaciones de inserción de los jóvenes debe desarrollarse en el marco del análisis de las estrategias de reproducción entre los grupos.

Señalamos también las políticas implementadas en la última década tienden a privilegiar herramientas para moverse en un mercado incierto y para activar a los jóvenes acercándolas a



una cultura del trabajo que se presupone deteriorada surgiendo así dispositivos destinados a la “orientación” que constituyen una de las claves en las medidas de las políticas activas de empleo.

También en la vitivinicultura las transformaciones de los enfoques de las políticas se enfrentan a las desigualdades estructurales más amplias e históricas y con la dificultad de generar empleo de calidad para los jóvenes.

Luego analizamos los intermediarios que históricamente se desempeñan en la vitivinicultura enfatizando las múltiples funciones que ellos ejercen en una actividad en la que el lugar que la formación profesional tiene constituye aun un circuito secundario y desvalorizado a pesar de los grandes esfuerzos que se han registrado en términos de recursos.

Con las políticas que articulan con las dinámicas sectoriales, específicamente, la vitivinícola surgen nuevos intermediarios: el Instituto de Desarrollo rural, las oficinas de empleo y los centros de desarrollo vitivinícolas entre otras, que van configurando circuitos destinados a grupos poblacionales. Por su parte, las entidades gremiales están totalmente ausentes de esta tarea de intermediación en la que también han ocupado cada vez más espacio las consultoras de recursos humanos y las empresas de servicios eventuales.

Las políticas de restitución de derechos a los jóvenes trabajadores que buscan revertir el lugar relegado a los segmentos secundarios del mercado que ocupan constituyen una experiencia incipiente con un largo camino aun por recorrer.

Podemos añadir que resulta indispensable para avanzar en este sentido reconocer que la intermediación laboral complica su conformación cuando las relaciones sociales que en ellas se desarrollan adquieren un carácter intergeneracional. Si de diversas socializaciones y culturas del trabajo se trata, indudablemente hay capitales culturales indispensables para acercar diversos mundos del trabajo y la intermediación cultural constituye un aspecto clave. Así, el intermediario opera como intérprete y traductor, que facilita la articulación de grupos sociales, donde las diferencias generacionales también se vinculan a las prácticas discriminatorias asociadas a las distinciones entre las clases.

Aquí cobra nuevamente sentido atender a la disputa entre los grupos que luchan a través de sus jóvenes por las posiciones en el futuro lo que excede el análisis del ajuste entre expectativas y demandas de los trabajadores jóvenes y sus empleadores.

Al mismo tiempo advertir que la intermediación puede responder exactamente a la misma estructura de tercerización ya implementada en la actividad vitivinícola pero ahora para resolver

un problema acuciante: la calificación de los tradicionalmente rotulados como “no calificados” frente a la ruptura de los mecanismos de transmisión intergeneracional de los saberes y su rápida localización y disponibilidad en los momentos requeridos por la dinámica productiva.

Resulta indispensable en términos de las recomendaciones para las políticas públicas señalar que hay que fortalecer a los intermediarios públicos que realizan una importantísima labor, fundamentalmente, a través de la formación en las garantías de los derechos y en la no culpabilización de los propios jóvenes identificando claramente los mecanismos que operan en cada territorio.

Bibliografía

BOYER, Robert. (2003). “L’art du judoka. Une sociologie aux frontières de l’économie”, en ENCREVÉ, Pierre, y LAGRAVE, Rose-Marie, *Travailler avec Bourdieu*, Paris, Champs-Flammarion, pp. 267-279

JACINTO, Claudia. (2011). Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal. Empleo, desempleo y políticas de empleo; Año: 2011 p. 1 - 120

FABIO, Francisco. (2010). “Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina”, *Cuadernos de Desarrollo Rural*, no. 64, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, pp. 33-57.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. (2012). A procura de trabalho: uma boa janela para mirarmos as transformações recentes no mercado de trabalho? *Novos Estudos - CEBRAP*, (93), 123-143. Retrieved July 07, 2015

HEREDIA, M., & POBLETE, L. (2013). La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: la vitivinicultura mendocina (1995-2011). *Mundo Agrario*, 14(27). Recuperado de <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/MAv14n27a06/5037>

JACINTO, C. (2012). *Tendencias en Educación técnico-profesional en América Latina*, IPE- UNESCO

JACINTO, C. (2008) “Los dispositivos recientes de empleo juvenil: institucionalidades, articulaciones con la educación formal y socialización laboral”. En *Revista de Trabajo*, año 4, N° 6. 2008. Pp. 123-142.

MARTIN, M. E. (2013). El peso de la configuración territorial en las trayectorias de inserción juveniles. El caso de la actividad vitivinícola en el departamento de Maipú –Mendoza. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo El mundo del trabajo en discusión. Avances y temas pendientes. Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.

MARTÍN, M.E., POL, M.A. (2014); Mercados de trabajo locales y jóvenes en la Provincia de Mendoza. Hacia una mirada relacional entre los condicionantes de la oferta y la demanda. En: Busso, M.; Pérez, P. (coord.); “Procesos de inserción laboral de los jóvenes en Argentina”, Editorial Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad. págs. 53-75

MARTÍN, M.E. POL, A. DALLA TORRE, J. (2011) Trayectorias juveniles en el mercado de trabajo vitivinícola en el departamento de Maipú –Mendoza. IV SEMINARIO-TALLER “Aportes desde la interdisciplinariedad a una perspectiva territorial”, realizado en el marco del Programa I+D 2010-2014 Desarrollo local y vitivinicultura. Formulación e implementación de un plan estratégico participativo – departamento de Maipú, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Cuyo. 15 de septiembre de 2011.

NEFFA, J. C. y KORINFELD, S. (2006). Los intermediarios del mercado de trabajo. Ceil-Piette, Centro de Estudios e Investigaciones Laborales Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, CONICET.

NEFFA, J. C. (2012) De las políticas pasivas a las políticas activas: análisis comparativo de las políticas públicas de empleo (1989-2011). Empleo, desempleo y políticas de empleo; CEIL-CONICET. Año: 2012 p. 6 – 41

NEFFA, J.c. (DIRECTOR); BROWN, B.; BATTISTUZZI, A. Políticas públicas de empleo III 2002/2010

PEREZ, P. E.; BROWN, B. Políticas de empleo para jóvenes: el Programa Jóvenes con Más y Mejor Trabajo. En: Busso, M.; Pérez, P. (coord.); “Procesos de inserción laboral de los jóvenes en Argentina”, Editorial Miño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad. págs. 147-166.

PIZZOLATO, D. & GOLDFARB, L. (2010). La demanda de mano de obra en uva para la elaboración de vinos finos, provincia de Mendoza. En G. NEIMAN (director), Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino (pp. 271-284). Argentina: CICCUS.

POL, A.(2013) “Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales” VI Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo Universidad Nacional de Cuyo - 13 y 14 de Junio de 2013



QUARANTA, G. y FABIO, F. 2011, “Intermediación laboral y mercados de trabajo en agriculturas reestructuradas: el caso del Valle de Uco, Mendoza, Argentina”, *Región y Sociedad*, No. 51, El Colegio de Sonora, Sonora, pp. 193-225