

Buenos Aires | 13-16 de agosto de 2003

6^o

**Congreso
Nacional
de Estudios
del Trabajo**

**Los trabajadores
y el trabajo en la crisis**

**TRAYECTORIAS LABORALES Y
RECONVERSION DE UNA AGROINDUSTRIA
EN UN CONTEXTO LOCAL**

AUTOR: MARCELO F. LUCERO

mllg@arnet.com.ar

CEIL-PIETTE / IISE-UNSJ.

(Saavedra 15, Piso 4° - Ciudad de Buenos Aires – CP 1083)

Ponencia Sexto Congreso de Asociación Estudios del Trabajo
Buenos Aires - 2003

Asistimos en los últimos años a un renovado debate sobre el papel del trabajo en la sociedad actual. Entre los aspectos que tienen un especial interés está el impacto de la reestructuración económica en el mercado de trabajo y las nuevas tendencias que se originan en el campo de la organización y gestión de la fuerza laboral.

A pesar de tratarse de un proceso generalizado en el país, en cada provincia y localidad se manifiesta con características singulares y propias. En particular nos vamos a centrar en el impacto de la reestructuración empresarial de una agroindustria en un departamento del interior de la provincia de San Juan.

El departamento San Martín, a unos 20 kilómetros de la capital de la provincia, basa su economía principalmente en la actividad agraria vitícola y su procesamiento industrial.

Allí nació y creció la empresa Peñaflor (agroindustria de base vitícola) que con el transcurso de los años se conformó en un holding empresarial importante en el sector bebidas, siendo uno de los principales actores en el mercado vitivinícola provincial y nacional. Por otro lado esta empresa fue y es la principal demandante de mano de obra en el departamento.

A partir de los años noventa comienza una enérgica transformación por parte de esta industria que lleva a concentrar toda su actividad en la planta principal de elaboración y fraccionamiento¹, y a disminuir a niveles mínimos la actividad de las plantas ubicadas en el resto de las localidades del departamento. Esto fue acompañado por una reorganización y reestructuración de la fuerza laboral.

Teniendo como referencia fases anteriores², esta reorganización tuvo como una de sus consecuencias, la reducción y reconstrucción de mano de obra, incidiendo significativamente en las condiciones del mercado laboral del departamento.

Este particular impacto en el mercado de trabajo local nos llevó a preguntarnos por las estrategias ocupacionales con que los actores dan respuesta a la modificación de las condiciones laborales ante la reestructuración empresarial para lo cual nos propusimos como primer paso la tarea de reconstruir las trayectorias laborales de los ex empleados de la empresa.

Dado el problema de estudio, seleccionamos una estrategia cualitativa en tanto para el enfoque conceptual adoptado la información densa y exhaustiva necesaria lo muestran más pertinente. Esto además se evidencia coherente con nuestra intención exploratoria-descriptiva en nuestro proceso de indagación.

¹ Ubicada en la capital comercial del Departamento.

² Podemos citar la etapa de acogimiento a la Promoción Industrial cuyos efectos en ciertos sectores fue la ampliación de mano de obra.

Consideramos el enfoque de estudio de casos como el más apropiado, entendiendo que este abordaje permite concentrarse en la especificidad de un caso entendido como un sistema integrado, esto es, busca observar e indagar el funcionamiento específico de un fenómeno como totalidad (Stake 1994).

Dentro de los tipos de estudios de caso, nos ubicamos en los collective case study, en que el énfasis está en el fenómeno de estudio y no en el caso en sí mismo (por su relevancia), como sucede por ejemplo con los intrinsic case study.

La aplicación de la inducción analítica (Denzin, 1978) como estrategia de análisis y construcción de categorías conceptuales, nos llevó al desarrollo procesual de la teoría.

La búsqueda del caso negativo orientó la conformación de la muestra,. Por ello, si bien partimos con dos criterios a priori rastreando heterogeneidad por nivel educativo y edad, en el transcurso del trabajo de campo optamos por otros factores complementarios, de esta manera se construyeron 11 biografías ocupacionales a través de entrevistas en profundidad, la que además fue complementada con una entrevista a directivos del gremio FOEVA, recopilación e indagación de material periodísticos, y por último consulta y análisis de datos secundarios, fundamentalmente de los Censos de Población y Vivienda del INDEC, y del Instituto Nacional de Vitivinicultura.

TRAYECTORIAS LABORALES

Plantear el análisis de trayectorias, es vincularse a una reciente corriente en ciencias sociales que busca reposicionar -y en alguna medida superar- el concepto de movilidad social que estuvo en general asociado a la idea de itinerarios ascendentes o descendentes explicados a través de canales de movilidad (educación, posición social de origen entre otros).

Coincidimos con Montero (1998) al decir que: "Este tipo de lógica no se puede aplicar en el caso de poblaciones precarias cuya existencia está más marcada por la lucha por sobrevivir e insertarse en la sociedad que por proyectos de movilidad. Antes de abordar el tema de la movilidad hay que explicar los movimientos de entrada y salida del asalariado, el paso frecuente por la desocupación, por la actividad informal".

Por otra parte, y dado los objetivos de este estudio, nuestro acercamiento se enfoca en el tiempo biográfico, esto es, en las interpretaciones de los actores, sus estrategias y decisiones en condiciones sociales específicas. Este se diferencia (que no significa oposición) del tiempo histórico, que busca establecer a partir de las biografías tipos de patrones colectivos que caracterizan a diferentes posiciones sociales (Dombois, 1998).

Entendemos las trayectorias laborales como un particular entramado de experiencias laborales que tienen una orientación y direccionalidad, esto es una dinámica específica. Esta tendencia puede manifestarse básicamente:

- a) bajo la forma de carrera profesional cuando es requisito para ocupar un puesto estar o haber pasado por uno previo
- b) simplemente bajo la forma de itinerario donde existe una simple secuencia de ocupaciones, muchas veces con poca relación entre los puestos que se van conquistando.

Como veremos en realidad, la biografía ocupacional de los entrevistados tiene momentos que pueden leerse como carreras profesionales y otros en que la idea de itinerario permite una mejor comprensión. Esto reafirma las ventajas del concepto trayectoria laboral.

Al indagar acerca de las diversas ocupaciones que han desarrollado los informantes realizamos un recorte histórico-descriptivo que nos permita identificar la trayectoria laboral. En este sentido hemos tomado tres acontecimientos claves para nuestras intenciones.

- En primer lugar el punto de partida y la trayectoria laboral previa.
- En segundo lugar el ingreso a Peñaflor.
- En último término hemos avanzado en las ocupaciones posteriores al desempleo.

EL INICIO DE LAS TRAYECTORIAS LABORALES

Para demarcar el comienzo de la vida laboral, hemos respetado, como criterio de identificación, las opiniones de los entrevistados. Rastreamos dos elementos que delimitan este inicio:

- la edad de ingreso y su posible relación con el nivel educativo alcanzado en ese momento;
- y el tipo de ocupación, esto es la descripción de la categoría ocupacional inicial de la trayectoria.

El ingreso precoz (se puede tomar como referencia los 14 años) al mercado de trabajo es una característica que aparece en casi la totalidad de los entrevistados. Una excepción la constituye la mujer informante, quien después de intentar infructuosamente ingresar a la docencia, se incorpora a los 18 años como empleada en Peñaflor.

En general las primeras ocupaciones son complementarias a la de padres o hermanos (mediante la colaboración o trabajo conjunto) y no involucran una remuneración directa. Sin embargo paulatinamente, y sobre todo después de los dieciocho años aproximadamente, se insertan en ocupaciones independientes de la familia y con salarios propios.

Es importante establecer una diferenciación de acuerdo a la edad actual de los entrevistados, dado que la biografía laboral de cada uno corresponde a momentos históricos diferentes y por tanto a condiciones laborales y educativas disímiles. Por ello hemos realizado un corte generacional en dos grupos:

- Adultos: los incluidos en este agregado superan la edad de 45 años y llegan algunos de ellos a la de 60.

Jóvenes: distribuidos en aquellos que no superan la edad de 35 años.

Los primeros se caracterizan por un camino casi ininterrumpido en la vida laboral a partir de su inicio, salvo por situaciones esporádicas de desempleo. Por lo general el ingreso al mercado de trabajo trajo aparejado el egreso definitivo del sistema educativo, más allá de alguna instancia de capacitación de adultos (con o sin primaria completa).

Definimos este tipo de inicio como apremiado, dado que los motivos para ingresar al mundo laboral responden a necesidades familiares (a veces urgentes). Estas demandas tienen su origen en primer lugar en las deficiencias de ingreso que lleva a aumentar el número de proveedores económicos. Sin embargo estas demandas suelen coincidir también con ciertos acontecimientos socio-demográficos del hogar como: casamiento de hermano mayor, ser el único hijo varón, entre otros.

Así, una de las formas en que la posición social de origen (de los padres) incide particularmente en las trayectorias laborales analizadas es la demanda familiar por la incorporación temprana al mercado de trabajo. Tal el caso de Daniel:

"Porque mi padre, era uno sólo, éramos cuatro, cuatro mujeres y yo el único varón. Así que tuve que abandonar la primaria en el día y me pusieron a trabajar ahí (1). Y en la noche tenía el colegio Don Bosco y ahí hice quinto y sexto grado."

Por el contrario, para los más jóvenes (menores de 35 años) en general el ingreso al mercado de trabajo no es definitivo, sino transitorio e intermitente. Durante los primeros años de la escuela secundaria las ocupaciones se realizan en forma simultánea al estudio (en horarios complementarios) o en épocas de receso escolar, con una fuerte discontinuidad laboral en este lapso.

A partir de los últimos años del secundario (fundamentalmente desde los 18 años) surgen dos alternativas: incorporarse definitivamente al mercado de trabajo o continuar su formación educativa (ya sea culminando sus estudios secundarios o prosiguiendo con los superiores).

Las diferencias entre estos dos grupos generacionales tiene algunas de sus raíces en la infraestructura educativa disponible para cada época y las condiciones de inserción en el mercado de trabajo. En el que incidió particularmente el desarrollo económico de la empresa Peñaflor que ha atravesado por distintos momentos. Volveremos sobre esto más adelante.

A pesar de estas diferencias entre generaciones los tipos de ocupaciones iniciales se caracterizan por puestos de escasa o nula calificación: peones de fincas, cosechadores de vid y changarines, entre los más citados. En general establecieron relaciones laborales informales y con formas de pago que en la mayoría de los casos no se refleja en remuneraciones directas. Mientras que la duración de esta primer ocupación es en general temporal.

En pocas palabras, el punto de partida laboral tiene una estrecha vinculación con la familia de origen y podríamos ubicarlo en la categoría más baja de la estratificación de ocupaciones, sumado a elevados niveles de precarización que convierten a dichos empleos en ocasionales e inestables.

PRIMER HITO: LOS PRIMEROS PASOS

A partir de este inicio en la vida laboral y hasta el ingreso a la empresa vamos a distinguir la trayectoria previa. Los informantes - durante su historia laboral previa al ingreso a Peñaflores- han ejercido alguna ocupación en el trabajo en viñas. Además, la composición de la producción económica del departamento permitió (al menos en los 70 y 80) un mercado laboral absorbente de mano de obra para la actividad vitivinícola (tanto en fincas como en bodegas).

Por otra parte, salvo un caso, el resto provienen de familias cuyos padres son o han sido trabajadores de viñas. De hecho, y tal como vimos, los primeros pasos laborales se dan en el marco de la ocupación paterna.

En principio si tuviéramos que englobar en un rasgo predominante la biografía ocupacional de los entrevistados sería la de trabajadores vitícolas. Ahora bien, una mirada más atenta nos introduce en un universo más complejo que revela y presenta trayectorias laborales mucho menos uniformes. Progresivamente los datos fueron relativizando y otorgando heterogeneidad a lo que podríamos haber caracterizado en un primer momento como trayectorias de trabajadores vitícolas.

Salvo dos informantes que se mantienen durante todo este período como trabajadores rurales, el resto manifiesta haber alternado con otro tipo de ocupación. Esto se evidencia con mayor magnitud si ponemos nuestra mirada en el período posterior a los dieciocho y/o veinte años. A los fines de dar cuenta de esto agrupamos las trayectorias previas en tres tipos que conforman cada uno un haz de trayectorias:

⇒ Trayectoria especializada de trabajador vitícola³ :

Integramos aquí a quienes permanecieron en la misma actividad y lograron completar la carrera laboral hasta el puesto de contratista (que ubicamos en la cima de las categorías del trabajador de viña).

Basándonos en la experiencia de los entrevistados podríamos reconstruir los hitos de una carrera laboral típica del trabajador de la vid⁴ del siguiente modo:

³ Utilizamos el término trabajador en un sentido general, entendiendo al trabajo como "*una actividad humana orientada hacia un fin, que es la producción de bienes y servicios*" que tienen un valor de uso social (Neffa, 1996). Por lo tanto el trabajo asalariado es una de sus formas.

⁴ Hemos distinguido tres grandes etapas de esta carrera, diluyendo en ellas otras figuras de transición o especialización. Sirvan como ejemplos la figura de tractorista como un tipo de obrero calificado de finca, o la de encargado de finca que no responde al esquema de contratista.

En su punto de partida, y en general en estrecha relación con la situación familiar de origen ubicamos las primeras ocupaciones en el nivel de changas o peón de finca. Es el momento (en general desde muy temprana edad) en que se tienen las primeras experiencias de trabajo en la vid para los momentos estacionales (de cosecha, o poda). La actividad se realiza junto al padre o hermanos mayores, de quienes se aprende el oficio. Si bien al principio no se percibe remuneración alguna, a medida que se va adquiriendo mayor experiencia, y cierta autonomía, se comienza a participar como un trabajador más de las actividades llegando a recibir individualmente las remuneraciones. En esta instancia las ocupaciones son totalmente informales, por tiempos cortos y con formas de pago a destajo.

- Un segundo escalón es el que denominamos obrero de viña. El aprendizaje adquirido en la tarea posibilita ocupaciones en cualquier momento del año de producción y no solo en épocas estacionales. Las competencias laborales ya no se refieren sólo a la cosecha o la poda, sino también al resto de las actividades de trabajo de finca (preparación de suelos, manejo de abonos, riego, entre otros). Habitualmente estas ocupaciones siguen siendo temporales, con formas de pago a destajo o por jornales. En ninguna de las trayectorias de este tipo, previas al ingreso a Peñaflor, se ha detectado la figura de trabajador asalariado de viña.

- Un tercer y último escalón es la categoría contratista, la cual requiere conocimientos y habilidades para administrar durante un período productivo un viñedo. Se cuentan aquí con los conocimientos agronómicos necesarios para decidir y manejar los tiempos de la producción rural. Además, según el tamaño de la propiedad, se suma la capacidad de manejo de personal en algunos períodos de tiempo. En estos casos la relación laboral está mediada por un contrato que establece como remuneración del trabajador un porcentaje de la venta de la producción final. La diferenciación dentro de este último escaño está dada por el nivel de informalidad de la contratación: sin documento legal de por medio entre las más precarias, hasta aquellas situaciones con contrato escrito y aportes patronales. Otros diferenciales son el tamaño de la propiedad, y en menor medida los porcentajes de distribución del contrato.

Los informantes que incluimos en este tipo de trayectoria no han ejercido durante el período analizado en otra actividad. Si a esto se suma que han logrado el punto más alto de la carrera ocupacional, podríamos establecer que estos actores se han especializado y alcanzado el oficio de contratista de viña.

En base a indicios obtenidos, estaríamos ante trayectorias laborales previas con mayor estabilidad que las restantes. Estabilidad que se va consolidando cuando alcanzan el escalón de contratistas⁵.

Sin embargo la precariedad laboral es alta si tenemos en cuenta la seguridad en las condiciones de trabajo puesto que en ningún caso se recibió algún tipo de cobertura en salud, ni seguro por accidentes. Por otra parte este tipo de contratación laboral está ligado a relaciones de patronazgo que contribuyen a situaciones de subordinación e indefensión ante el propietario.

⇒ Trayectoria de alternancia

Englobamos en este segundo haz a quienes alternaron entre trabajo en viñas y otro tipo de ocupación, pero alcanzaron contratos de finca.

Estos informantes, a diferencia de los anteriores, construyeron una trayectoria más heterogénea en términos de rama de actividad. El trabajo en viñedos se alternó con otro tipo de ocupaciones, aún cuando lograron acceder a la condición de contratista.

Al igual que en lo ya expuesto, también aprenden el oficio de los propios padres y familiares, logrando mayor autonomía laboral en la medida que adquieren mayor independencia económica (después de los 18 años aproximadamente).

El trabajo en viña es el único tipo de empleo que reaparece en los distintos puestos que conforman el itinerario laboral. Incluso en algunos casos (sobre todo en el nivel de obrero de viña) se ejerce durante años en forma paralela con otro tipo de ocupación (como por ejemplo ayudante de maquinista).

La discontinuidad en la carrera de trabajador de viña parece indicar una búsqueda de otro tipo de empleos. Esto lleva, al menos en la narración de los entrevistados, a que no aparezca una identificación o valoración personal con el oficio.

Las ocupaciones alternativas logradas se caracterizan en su gran mayoría por: incorporación por primera vez como asalariado, estabilidad durante 2 años o más, puestos manuales de muy baja calificación tales como: administrador de depósito, sereno, obrero de fábrica minera entre otros.

Sólo uno de los entrevistados logra cierta reconversión y aprende un oficio artesanal antes de ingresar a la agroindustria (ver cuadro N°1). Tomado como caso negativo indica las dificultades y condicionamientos de los informantes para aprender alguna profesión u oficio que no sea el de trabajo en viñas (que como vimos es transmitido por la familia de origen).

⁵ En general los contratos son de duración anual y se mantienen por lo menos por dos períodos.

Con relación a esto hay que considerar que hasta los años 80 sólo existían en el departamento escuelas primarias y una escuela de capacitación laboral (con orientaciones en carpintería, zapatería, dactilografía, corte y confección y repostería).

En estas trayectorias los puestos alternativos al trabajo en viña tuvieron mayores ventajas, en general, debido a la condición de asalariado: mayor estabilidad, cobertura social, y percepción de salario fijo.

⇒ Trayectoria no especializada

Un tercer grupo de trayectorias está conformado por los trabajadores que no lograron especializarse en algún oficio. Ya sea porque aún permaneciendo en la actividad durante este tiempo nunca superaron la categoría de peón de finca, o porque alternaron constantemente entre trabajo en viña y otro tipo de ocupación, pero siempre como jornaleros o changarines.

A este conjunto pertenecen los entrevistados jóvenes y un informante adulto.

Salvo este último que logró en su trayectoria permanecer dos años en una ocupación, los puestos de trabajo obtenidos por este grupo se caracterizan por ser: temporales, de muy baja calificación laboral, y predominantemente con formas de pago a destajo o jornales.

Las ocupaciones temporales en viñas están vinculadas al trabajo estacional de la finca, (épocas de poda o cosecha), en tanto las actividades alternativas van desde changas en la construcción, contratos temporales del municipio o pasantías, jornalero de monda de canales hasta empleado de estación de servicio.

Aprendiendo el oficio

Orlando a muy temprana edad (18) obtuvo su primer contrato de viñas debido a su relación familiar con el propietario. Sin embargo abandona definitivamente la actividad a los 20 años momento en que ingresa a la Dirección de Reconstrucción de la Provincia de San Juan⁶. Tres años después queda cesante y tras un breve período de inactividad logra insertarse como sereno en la Bodega CAVIC⁷. Luego de tres años de permanencia en esta empresa es despedido. Después de 6 meses de desempleo decide migrar a Buenos Aires en busca de mejores oportunidades. Allí tras meses de búsqueda infructuosa logra ingresar –por contactos que establece un familiar- a una empresa comercial de Calefacción Central. Allí aprende el oficio de plomero y habilidades técnicas en la instalación y mantenimiento de sistemas de calefacción. Continúa seis años en la misma empresa, y ya con una hija (nacida en este período), decide renunciar y regresar a San Juan donde, después de unos meses de trabajo en una bodega del departamento San Martín, ingresa a Peñafior como plomero para permanecer por diecisiete años hasta que es nuevamente cesanteado.

En síntesis la peculiaridad de la economía del departamento contribuyó para que la principal actividad laboral de los varones entrevistados sea la de trabajador vitícola. Aunque el trabajo rural en la finca siempre fue una posibilidad al alcance de la mano, esto no nos permite establecer una carrera ocupacional unívoca para todos: si bien algunos permanecieron en la rama durante su trayectoria previa al ingreso a la agroindustria, la mayoría fue recorriendo un camino de alternancia con otros tipos de ocupaciones.

SEGUNDO HITO: EL INGRESO A LA AGROINDUSTRIA, LA EXPERIENCIA DEL EMPLEO ESTABLE.

Como afirmamos antes un segundo acontecimiento que tomamos como hito es el ingreso a la empresa Peñafior. Para los entrevistados adultos este momento constituye la entrada a la ocupación de mayor permanencia en su vida laboral (en general supera los 15 años). Además para la mayoría de ellos es el primer trabajo asalariado formal, en especial para los contratistas de fincas.

En los jóvenes la oportunidad de ingresar como empleados de la empresa se da generalmente a los dieciocho años. En este sentido debemos diferenciar entre quien trabaja solamente en épocas de mayor demanda laboral (enero, febrero y marzo) o en períodos acotados,

⁶ Actual Instituto Provincial de la Vivienda.

⁷ Bodega del Estado Provincial.

que no superaron como máximo lo seis meses. De quien una vez ingresado, continuó trabajando para formar parte de la planta permanente, y alcanzó los 6 años de antigüedad laboral.

Durante años la incidencia de esta empresa en el mercado de trabajo, sobre todo para la generación joven, permitió oportunidades laborales efectivas en épocas de intensa actividad vitivinícola. Esto posibilitó tanto complementariedad como alternancia entre carreras educativas y trayectoria laborales en la etapa final del secundario.

Tanto para la historia laboral de adultos como de jóvenes el ingreso a esta agroindustria implicó dos transformaciones en la relación laboral:

- Cambios en las condiciones de contratación: a partir de la caracterización de las trayectorias previas puede distinguirse que un cambio significativo reside en la condición de contratación laboral: del trabajo en negro, con formas de pago a destajo, de carácter temporario y por ende elevado nivel de precarización; a condiciones reguladas legalmente (incluido beneficios sociales) y - lo que es más importante- mayor seguridad laboral, por tratarse de contratos por tiempo indeterminado.
- Cambios en el nivel de organización gremial: de acuerdo a la información relevada en ninguna de las trayectorias previas se detectó una ocupación en la que existiera algún tipo de organización gremial. Mientras que en Peñaflores existía un alto nivel de organización, con delegados internos, agremiación provincial y Federación Nacional, conjuntamente con acuerdos o convenios colectivos laborales para el sector.

Una segunda forma de incidencia del despliegue empresarial es el tipo de acceso y desarrollo profesional que tuvo lugar. Podría decirse que la incorporación de mano de obra a la empresa en términos cuantitativos fue amplia y directamente relacionada con su crecimiento económico y sus inversiones. Según estimaciones realizadas para mediados de los años 80 más del 30% de P.E.A. estaba ocupada en la empresa.

Por otra parte el tipo de empleo ofertado estuvo limitado a puestos de muy baja calificación laboral. Incluso en el caso de aquellos que tenían un oficio, su ingreso a la empresa partía desde las categorías más bajas del escalafón.

Se conjugan varios factores que nos acercan una posible comprensión de esta realidad. Entre ellos podría establecerse una concordancia negativa entre el nivel educativo de los obreros y el tipo de puestos generados por Peñaflores, fruto de la actividad agroindustrial con uso intensivo de mano de obra⁸.

Si avanzamos un poco más nos preguntamos si este tipo de demanda laboral no influyó en la oferta para desincentivar el logro de una mejor formación educativa y/o competencias laborales.

En cuanto a las posibilidades de desarrollo de una carrera profesional al interior de la empresa, un parámetro de análisis lo constituye la línea de progresión establecida en el escalafón para obreros de FOEVA de acuerdo al convenio colectivo de trabajo. Ahora bien la propia empresa reinterpreta y reagrupa las categorías de operarios establecidas en los convenios colectivos de trabajo.

En consecuencia, y a partir de los datos logrados, podríamos reagrupar las estaciones generales de la carrera de un obrero en la agroindustria⁹ en tres canales institucionalizados de movilidad posibles:

- De la categoría uno a la tres: movilidad limitada exclusivamente para los obreros del sector finca
- De categoría tres hasta la cinco: posibilidades condicionadas para los obreros sin oficio de bodega y fraccionadora.
- De categoría tres hasta la siete: movilidad destinada para obreros de bodega o fraccionadora con un oficio determinado.

A través de esta mira y teniendo en cuenta la trayectoria previa, reconstruimos los tipos de movilidad laboral de los entrevistados al interior de la firma:

- Dilución del oficio con escasa promoción interna: el grupo que arriba con una trayectoria especializada en el trabajo de la vid tiene un techo en su carrera laboral dado por la categoría tres según la empresa, (la cual corresponde a categoría 4 y 5 del CCT N° 154/91 y medio oficial del CCT N° 85/89). Independientemente de que el punto de partida haya sido en el sector finca, bodega o fraccionadora. En los casos entrevistados el tipo de tareas realizadas eran simples: peón de finca, sereno, paletizador (cargador de cajas de vino), lavadora de botellas de vino entre otros.
- En tanto las trayectorias de alternancia al ingresar en la empresa se despliegan en un haz heterogéneo que podríamos esquematizar en:
 - a) Continuación del oficio y escasa promoción interna: ubicamos aquí a los que continuaron como trabajadores de la vid y permanecieron todo el tiempo en el sector finca. Para ellos, si bien la especialización lograda previamente les facilitó la inserción en la agroindustria, a su vez se convirtió en un corset para las posibilidades de movilidad ascendente ya que según el escalafón la categoría máxima a alcanzar para un obrero de finca es la tres.

⁸ Al menos hasta la reestructuración de la empresa en los noventa en el que el componente tecnológico comienza a reemplazar la fuerza de trabajo.

⁹ Escalafón de obrero de FOEVA.

- b) Dilución del oficio y mayor promoción interna: los que abandonaron definitivamente el trabajo en la vid como resultado de su ingreso a otros sectores (bodega o fraccionadora), se encasillaron en la figura de obrero vitivinícola y tuvieron mayores posibilidades de ascender en el escalafón. Mientras unos permanecieron siempre en la categoría tres otros llegaron hasta la cinco (operarios calificados). Sin embargo los puestos alcanzados por estos últimos no se reflejaron en el logro de un oficio sino en una especialización acotada. Los conocimientos y habilidades aprendidos tuvieron un carácter muy específico de difícil transferencia a otro medio laboral.
- c) Perfeccionamiento del oficio y promoción interna: Dos informantes se distinguen del resto ya que lograron alcanzar la categoría máxima en el escalafón para un obrero de la empresa. La categoría siete corresponde a operarios con oficio: oficiales. Uno de ellos (Orlando) proviene de una trayectoria con alternancia, y es quien logra aprender el oficio de plomero previo a su ingreso a Peñaflor. Mientras que el segundo (Ricardo) proviene de una trayectoria no especializada, se incorpora a la empresa como obrero ayudante de la construcción y poco a poco aprende el oficio de plomero y luego foguista. En estos casos los aprendizajes en el trabajo van ampliando y a la vez especializando las competencias laborales. Este es un canal de movilidad ascendente tanto en términos de salarios como de competencias laborales.
- Aprendizaje en el trabajo y escasa promoción interna: En este último grupo incluimos a todos los trabajadores con trayectoria previa no especializada. Para los entrevistados, podría establecerse una carrera interna estacionaria, permaneciendo siempre en la categoría más baja del sector. Si bien existió una tendencia muy sostenida, promovida incluso por la política empresarial, para aprender nuevas competencias a partir de la experiencia en el puesto de trabajo, estas no se consolidaron en un oficio o especialización, más bien en conocimientos y habilidades en diversas actividades. En este grupo incluimos a Angela, que ingresa como ayudante de cocinera y luego pasa a encargada de cocina pero mantiene la misma categoría durante todo el tiempo.

Cabe señalar que la transición de una categoría a otra no fue automática sino fruto de negociaciones entre el propio personal de la empresa: gerentes, capataces y obreros. La acotada información obtenida nos indica que entran en juego varios factores: las relaciones que se establecen entre los actores, la percepción e imagen de los jefes de sección, el desempeño de los obreros, entre otros. Estos aspectos referidos al capital social al interior de una empresa han sido poco estudiados y quedan planteados como un desafío para futuras indagaciones.

Para cerrar este apartado, debemos indicar un punto de inflexión previo a la reestructuración del personal de la empresa hacia fines de los noventa. Las sucesivas reformas laborales, se

reflejaron en una pérdida de derechos y beneficios laborales que resultan en una merma en los ingresos de los trabajadores. Específicamente en esta agroindustria se eliminaron adicionales en épocas de cosecha, y se disminuyeron horas extras, entre otros.

Esto llevó a varios obreros a intentar suplir sus salarios con actividades laborales en horarios libres, o la complementación de ingresos a partir de otros integrantes de la familia. En general podemos identificar aquí a aquellos que desarrollaron pequeñas actividades comerciales informales (kioscos o almacenes), o los que con un oficio aprendido comenzaron a realizar "trabajos particulares". Al egresar definitivamente de la empresa, todos estos casos eligen el camino cuentapropista para afrontar su nueva situación ocupacional.

TERCER HITO: ESTRATEGIAS OCUPACIONALES DESPUÉS DE LA AGROINDUSTRIA

En el marco de la historia laboral de los entrevistados, el egreso de Peñaflores implicó profundos cambios en sus condiciones ocupacionales. Esto se evidencia en la modificación del tipo de ocupación, niveles de ingreso, condiciones laborales y sus consecuencias familiares y sociales.

Si bien en términos legales muchos de ellos pasaron a conformar el grupo de los desocupados o subocupados, no creemos que esta clasificación nos ayude a entender la complejidad de la situación. Después del egreso de la bodega, existe un tiempo de transición, un tiempo de búsqueda de nuevas ocupaciones. Nos encontramos por un lado, con aquellos que decididamente se lanzan a lo que denominaremos el camino cuentapropista y por otro, con aquellos que se deciden por opciones de empleos.

Los primeros en su totalidad adultos, se caracterizan por la disponibilidad inmediata de un capital económico de significativa importancia –que proviene de la indemnización-, y por el acogimiento al fondo de desempleo.

La disponibilidad de un fondo monetario plantea en todos los casos un dilema expresado en "¿qué hacer con la plata?". El seguro de desempleo proporciona un marco momentáneo de seguridad económica al permitir un ingreso mensual por el período de 12 meses.

En tanto en el grupo de ex - empleados que intentaron conseguir nuevamente empleo, encontramos algunos adultos y a los dos jóvenes. Aquí el capital económico disponible juega un rol secundario a la hora de definir una estrategia, y los esfuerzos se concentran en la búsqueda de oportunidades laborales. Cabe aclarar que sólo algunos de estos últimos percibieron el seguro de desempleo.

EL CAMINO CUENTAPROPISTA

Los casos agrupados bajo este tipo de estrategia se caracterizan por un salto cualitativo en términos ocupacionales respecto a su empleo anterior. En primer lugar, las nuevas ocupaciones generadas implican un giro en el tipo de actividad: se pasa del carácter de productor al de

comercializador. Las nuevas ocupaciones tienen un alto nivel de precarización y en opinión de los actores es una fuente insuficiente de ingresos.

Podríamos establecer simbólicamente un regreso a la informalidad de la mayoría de los casos: no sólo en el carácter de cuentapropistas no inscriptos en la D.G.I. sino además por la suspensión de los aportes jubilatorios y la desaparición de cobertura médica. En pocas palabras en la perspectiva de seguridad en el trabajo, los niveles de precarización son altos.

La nueva situación laboral implica cambios, desafíos y revalorizaciones, o en otros términos, la redefinición de recursos y habilidades disponibles para “hacer frente” a la ausencia de un ingreso económico mensual estable.

En la configuración de la nueva estrategia laboral es importante diferenciar a aquellos que han adquirido un oficio especializado. En concreto hacemos referencia a Orlando que aprendió el oficio de plomería y sumamos a quién (Angela) se desempeñó como cocinera en la empresa y a su egreso instaló un servicio de comida. La salida laboral en ambos gira en torno a la venta del servicio especializado. Hay una línea de continuidad que estructura la trayectoria ocupacional sobre la base del oficio aprendido.

En general la utilización del capital económico se destinó a inversiones en herramientas e infraestructura que potencializan las posibilidades de desarrollo de la ocupación. Básicamente venden su fuerza de trabajo bajo la forma de servicios. Otro rasgo que los caracteriza es que ésta constituye su única actividad laboral. En pocas palabras han reorganizado su estrategia ocupacional en torno a su capital cultural laboral aprendido en el lugar de trabajo, su oficio.

Otros informantes en cambio, o no poseen un oficio en el que se hayan especializado, o al ingresar a la empresa se produjo una ruptura en su trayectoria (como por ejemplo Juan, un contratista de viña que ingresó al sector bodega y ejerció como sereno). Ante la fragilidad o ausencia de estas competencias laborales¹⁰ ha predominado la comercialización de productos como eje de la actual estrategia. Esta salida laboral es una nueva discontinuidad o ruptura con el tipo de ocupación anterior por lo que están involucrados en un proceso simultáneo de aprendizaje y desarrollo de la ocupación.

En estos casos hay una sostenida tendencia a la comercialización de productos: kiosco, venta de lubricantes y aceites, almacén, entre otros. A excepción de un solo caso (Pedro) en general se trata de productos no elaborados por ellos, por lo que nítidamente se han instalado en el sector terciario.

El capital económico obtenido de la indemnización se ha destinado en estos casos al abastecimiento o conformación de stock de productos para vender, la construcción de

¹⁰ Prevalece en estos informantes la formación multifuncional.

infraestructura necesaria (pequeños kioscos, salones o ampliaciones), y la adquisición de movilidades para el transporte.

Hay en este grupo una propensión a la diversidad de actividades laborales, es decir no prima una sola sino que en algunos de los entrevistados se complementan hasta tres (por ejemplo, venta de golosinas, combustibles y aceites, y servicios de fletes).

La comercialización es una actividad que involucra a todos los informantes enmarcados en el camino cuentapropista. Si para los no especializados está es su actividad central, para quienes han desarrollado un oficio la nueva situación laboral los compele a ofrecer y vender su propia fuerza de trabajo.

Así, quienes iniciaron el camino cuentapropista deben desarrollar nuevas capacidades que necesitan articularse con sus conocimientos laborales previos, las que podríamos resumir en:

- Identificar y desarrollar oportunidades mercantiles: se ven obligados a ofrecer y promover continuamente sus productos y servicios para impulsar su ocupación.
- Negociar en la compra y venta: no sólo de los productos, materias primas y herramientas, sino también de la propia fuerza de trabajo (servicios de plomería o de cocina)
- Mantener una cartera de clientes: ya no existe el empleador o patrón, sino el cliente, lo que replantea nuevas formas de relacionamiento con para posibilitar futuras transacciones.

En las nuevas condiciones ocupacionales la familia tiene un rol protagónico, por esta razón sería pertinente hablar de emprendimientos familiares y no individuales. Si bien puede distinguirse al jefe del hogar como el responsable y administrador del emprendimiento, el resto de la familia participa activamente: ya sea porque las esposas tienen un rol fundamental en las actividades de venta; los hijos menores de edad colaboran discontinuamente (debido a sus obligaciones escolares), en las actividades laborales; en aquellas familias con hijos mayores o ya independientes, éstos también participan de diversos modos: con aportes monetarios, con información y/o contactos, y también en ocasiones en actividades laborales; por último la familia como lo demuestran los relatos cumple también una función de contención afectiva ante la crisis laboral.

De esta manera se desdibujan los límites entre ocupación individual y vida familiar, tan claramente fijados en etapas anteriores en que el jefe era el único responsable de su trabajo. Se pasa así a una situación en donde todos aportan y contribuyen en la ocupación primordial.

En resumen, se establece un cambio sustancial en el paso de una estrategia ocupacional fundada en el jefe de hogar como empleado estable y principal proveedor económico (tomado como un acuerdo o arreglo familiar que estructura la vida familiar), hacia una estrategia ocupacional familiar vertebrada en torno al jefe y su nueva ocupación. "En situaciones especialmente críticas -

..., esos arreglos básicos pueden sufrir también alteraciones para hacer posible la continuidad y cohesión del grupo original y la supervivencia de sus miembros" (Forni, Benencia, Neiman 1991).

El ingreso al mundo del cuentapropismo es un proceso paulatino y en diversos grados de mercantilización ocupacional. Además de los productos no producidos por ellos mismo, también las propias competencias laborales adquieren la forma de mercancía para la venta. El trabajador es ahora también un comerciante que debe continuamente negociar precios y establecer oportunidades de transacción.

LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En la categoría de búsqueda de empleo agrupamos a aquellos que no utilizaron capital económico como inversión laboral para una estrategia laboral propia. Debemos señalar dos situaciones: una es en el caso de los jóvenes que no dispusieron de un capital considerable debido a que su indemnización fue menor a 8 años de antigüedad. Otra diferente es la de los mayores de 45 años que si bien obtuvieron un capital económico de consideración decidieron invertirlo en otras áreas. El siguiente relato es ilustrativo al respecto:

FERNANDO: Yo no, con lo único que pudo haber comprado es esto -señala un equipo de música-. Eso y una motito que tengo por ahí.

E: No, no le alcanzó para más oohh..

FERNANDO: Es decir, tengo unos mangos todavía depositados pero no es gran cosa. -baja la voz-. Sabe que se vino el casamiento del muchacho. Y tuvo que comprar casi varias cosas.

También otro ex-empleado (Pablo) señaló ciertos acontecimientos inesperados, la enfermedad de un familiar, en el fundamento de sus decisiones de inversión. Sin embargo nos preguntamos si no estarían jugando también representaciones o disposiciones individuales relacionadas con un mercado laboral virtuoso demandante de mano de obra y en donde el desempleo constituye la excepción.

Las salidas al desempleo centradas en la oferta de mano de obra juega un factor clave tanto la edad y por otro el nivel de calificación logrado.

Salvo una excepción (que analizaremos en el próximo apartado) se abre lo que Bailleau (1991) caracteriza como "*ciclos cortos de ocupación de puestos de trabajos precarios puntuado por períodos de desempleo*". Los períodos de ocupación varían en un rango de un mes hasta otros de diez meses en el mejor de los casos, y son alternados con períodos de desocupación, que para algunos son interrumpidos por políticas estatales de empleo.

Aquellas trayectorias con períodos de ocupación menor a seis meses se desempeñan en ocupaciones de baja calificación y en su gran mayoría no reciben ningún tipo de aporte y cobertura médica.

En el siguiente extracto Fernando resume su actividad laboral del último año y medio, momento en que salió de la empresa:

Salir a buscar changas. Trabajé en la construcción un tiempo con un muchacho amigo ahí. Trabaje en la construcción. Ahí en la bodega también trabajé en la construcción en una sección que hay, ya no está ya, la han eliminado. Y de ahí aprendí algo. Y cuando ahora salen changas yo le ayudo, fui a pedirle a este muchacho que cuando tenga una changa que me avise, me busque. No se gana mucho, diez pesos me pagaba por día. Una miseria pero si no hay más, ¿qué va a hacer?. Y después he estao en la gamela. He estao dos meses casi. (1) No se gana para nada en la gamela (E: Ah ¿no?) Treinta centavos por la gamela, usted sabe son veinte kilos por, por la gamela, que pesa la gamela.(1). ¡Treinta centavos! ¿Qué puede hacer con treinta centavos?

Si bien aparece con claridad que un elemento que concurre en estas situaciones es la baja calificación laboral al reexaminar la información es ineludible recrearla en su contexto particular, esto es, enfocada a través de la biografía ocupacional.

La trayectoria previa al ingreso a Peñaflor de este grupo de informantes esta encauzada exclusivamente en el trabajo en la vid, con diversos grados de experiencia en el área (uno llegó a contratista, otro se constituyó como tractorista, y otro se desempeñó como jornalero). Este camino es retomado después del egreso de Peñaflor: es principalmente (y no únicamente) en el ámbito del trabajo en la vid donde estos actores buscarán y obtendrán sus empleos.

Sin embargo la crisis del sector vitícola¹¹ plantea nuevas condiciones en ese mercado de trabajo (diferentes a décadas anteriores) cuya característica central es una fuerte restricción, y a la vez especialización en la demanda de fuerza de trabajo (en la que incide la incorporación de tecnología de punta en tareas agrícolas).

En estas condiciones aparecen la inestabilidad y la precariedad de las trayectorias posteriores a Peñaflor combinadas con lapsos de desempleo, como lo muestra el siguiente relato:

E: Y ahora los trabajos cuanto le duran más o menos ahora que usted entró en una finca? ¿O es por el día?

PABLO: Por el día nomás y como se llama yyyy hasta que el patrón diga:

¹¹ Cuyo rasgo más destacable a los fines de nuestro objeto de estudio es la pronunciada disminución o abandono de explotaciones vitícolas (en especial las de menos de 15 hectáreas) y su impacto en el mercado de trabajo del sector.

"bueno basta". Diga el patrón: " bueno se acabo yyy, no puedo pagarle más o no tengo más trabajo" (1). O a veces dos o tres meses antes de la cosecha nos paran, hasta diciembre. A veces nomás no tienen y chau. Hasta que no termine otra vez de cosechar y después una vez que termine la cosecha siguen dando otra vez de trabajar, no sé. (E: Claro) Hasta que se termina los trabajos. Ya tapan, antes de la cosecha, ya tapan y ya dejan. Riegan nomás (E: Ah). Y no molestan la uva nada, porque la rueda de tractor le rompe el racimo. O a veces el parral está medio caído y el tractor rompe todo. Así que aran hasta cierto punto nomás yyy dejan nomás. Le echan veneno ahora. Antes no, antes araban hasta antes de cosechar.

Una de las formas para atenuar esto es tratar de emplearse en otras actividades como ya vimos en casos anteriores (Fernando), pasando episódicamente de gamelero a obrero de la construcción. Para esto los informantes se remiten a competencias adquiridas en la empresa Peñaflo, que hemos denominado como formación multifuncional¹².

Sin embargo otra forma de mitigar las situaciones de desempleo es mediante la migración¹³. La edad aparecería como elemento distintivo (los dos casos de migración detectados responde a informantes jóvenes) y de acuerdo a lo dicho por los entrevistados el empleo obtenido fuera del departamento es la condición para hacer efectivo este proceso.

Los nuevos empleos logrados fruto de esto no se enmarcan en el trabajo vitícola, por el contrario este pierde su centralidad para dar paso a otro tipo de actividades, en estrecha relación con las oportunidades de ingreso a través de los contactos de cercanos.

Debemos resaltar que aún en el caso de los empleos más precarios existe una diferencia monetaria importante en términos de jornales entre los obtenidos en el propio departamento y los obtenidos fuera de él, más precisamente la capital de la provincia¹⁴.

El nivel educativo de los menores de 35 años marca una bifurcación entre los trabajos logrados fuera del departamento. Por un lado Alberto que no culminó su secundaria ha obtenido ocupaciones sin cobertura legal y social, con formas de pago a jornales y su permanencia en ellos no supera los 7 meses. Luis¹⁵ con estudios universitarios incompletos, en cambio, estuvo empleado mas de dos años en una empresa de servicios de salud, bajo contrato por tiempo determinado y con

¹² En otro trabajo desarrollamos específicamente el tema de la formación laboral en los casos estudiados. Lucero, Marcelo " La formación laboral en trabajadores asalariados rurales". Revista KAIROS - Año 6 Nro 10, 2do. Semestre 2002. San Luis

¹³ Nos estamos refiriendo básicamente a la migración interna, específicamente del departamento San Martín hacia la capital de la provincia (distante a 20 kilómetros).

¹⁴ De acuerdo a los entrevistados el jornal de un trabajador de finca, o incluso de un ayudante de albañil, estaría alrededor de los \$7, mientras que el jornal de un ayudante de albañil en la capital rondaría los \$10.

¹⁵ Este informante constituye la excepción (caso negativo) en la estrategia de *búsqueda de empleo*.

seguro médico, luego renuncia e ingresa en una empresa de vigilancia por alarmas electrónicas, con una mayor remuneración y también con cobertura legal y social.

Los vacíos en el capital escolar acumulado, son sentidos por los informantes como un limitante a la hora de definir sus posibilidades laborales:

PABLO: Si, no, no. No he trabajao en otra cosa que no sea como obrero. No he tenido otro puesto. Y bueno pero eso, uno tampoco no (1) no, como ser al no tener estudios no he podido desempeñar otro este, otro trabajo que no sea de finca, de bodega. (E: Claro). Al no tener quinto grado, ni sexto grado, ni un estudio alto.

De modo negativo esto se va constituyendo en una característica de la trayectoria e identidad laboral. La imposibilidad de construir una carrera laboral que permita superar no sólo los niveles de sobrevivencia, sino también un status y una valorización del propio trabajador en la relación laboral. En suma emergen los márgenes del umbral de expectativas, ambiciones y sueños¹⁶.

ALBERTO: De no estar toda la vida siempre en lo mismo metido en los parrales ¿viste? (E: Claro). Esteeee porque ya llega un punto en que te cansás, decís y nunca arribás a nada, ¿viste?. Tenés un sueldo, decís: "Tengo para comer" yyy (1) medio comer porque con el sueldo que tenés no podés decir: "me doy todos los gustos que yo quiero". Por eso es muy importante tener en estudio. Decir, bueno no vas a llenar de un momento para otro. Pero tenés para darte vuelta mejor y tener un sueldo mejor. Porque al vos no tener un estudio, nada, vos no tenés, o sea como quien dice te vienen a pagar lo que el patrón quiere. No lo que vos podés pretender y podés exigir que te pueden pagar por lo que sabés, por un título que vos tenés.

Como hemos señalado uno de nuestros informantes logró insertarse en empleos con mayor estabilidad. Sin embargo, esta excepcionalidad en comparación con el resto de los entrevistados de este grupo tiene detrás un derrotero de varios años de búsqueda y desempeño en diversos tipos de empleos.

La conquista de empleos acordes con un nivel educativo superior al secundario (en referencia al cuadro N°2), no es de forma mecánica ni simple. Por el contrario no sólo es lograda por el informante en el transcurso de varios años, sino que está mediada por procesos de desarraigos y de desempeño en empleos precarios, incluso con períodos de desocupación.

Los obstáculos en la carrera profesional de Luis que avanzó más allá de los estudios secundarios, no sólo deben verse en la distancia geográfica sorteada para cursar en instituciones

educativas de formación superior. Si no sobre todo en las restricciones del propio mercado laboral del departamento con una reducida demanda para este tipo de titulaciones, forzando a algunos transitar la migración interna.

Cuadro N° 2

Luis es un joven que alternó sus estudios con trabajos temporales en Peñaflo. Luego de culminar sus estudios secundarios intenta ingresar como becario a una facultad privada (católica) de medicina en Córdoba, como no lo logra trabaja durante un año como jornalero de vid. Un año después y sin conseguir su ingreso a la escuela de policía (debido a problemas de salud) decide cursar la carrera de Administración de Empresas en la Universidad Nacional en la que logra una beca de residencia por dos años. En el tercer año pierde las condiciones académicas para continuar con la beca y paralelamente se emplea como obrero en una empresa de accesorios automotrices en la que permanece siete meses. Al final de ese período decide volver a San Martín. Se casa y tiene una hija. Esta nueva etapa de su vida (aproximadamente de un año y medio) está caracterizada por períodos de desempleo, con ocupaciones en changas (trabajo en la vid y albañilería) y un breve período en un plan municipal de empleo. Hasta que -por intermedio de un familiar- logra ingresar nuevamente a la Peñaflo en el sector bodega donde permanece 5 meses y a diferencia de las anteriores ocasiones (que renunciaba cada vez que comenzaba el período escolar) esta vez es cesanteado. Luego de un mes de buscar trabajo y por intermedio de un ex-compañero de facultad ingresa a una empresa de Medicina Prepaga en donde cumple las funciones de operador de teléfono. En ese período se va a vivir a la capital de San Juan con su esposa e hija. En esta ocupación no recibió capacitación laboral, y su situación es de asalariado formal (en total permanece dos años). Sin embargo tiempo después debido a los pedidos de su esposa vuelven a radicarse en San Martín, y él viaja diariamente a su lugar de trabajo. Un año después a través de compañeros de trabajo accede a otro empleo (empresa de Vigilancia por alarmas) en el que cumple funciones de operador del sistema de control de vigilancia. Para tal fin recibió continuamente cursos de capacitación (ya que utilizan tecnología informática). Durante aproximadamente 6 meses se desempeña en ambos empleos superando las cuarenta horas semanales de trabajo. En ese período vuelven a instalar su residencia familiar en la Capital. Después de este tiempo -ante un ofrecimiento de la empresa de Vigilancia para ampliar sus horas de trabajo- renuncia al otro empleo y decide desempeñarse por tiempo completo en esta última hasta la actualidad.

LA INCIDENCIA DE PEÑAFLO EN LAS TRAYECTORIAS

Siguiendo a Bourdieu podríamos decir que el patrimonio y volumen de capital tomados en su punto de partida configuran un horizonte de probabilidades ocupacionales que tienen un umbral limitado a puestos de trabajo de baja calificación y por ende bajos salarios dentro de la estructura ocupacional. Esta hipótesis teórica, supone que existe una estrecha relación entre las oportunidades y las condiciones objetivas de realización.

¹⁶

Podríamos en este caso remitirnos a la teoría del habitus de Bourdieu y su particular imbricación con las condiciones objetivas de realización.

Ahora bien, un acontecimiento colectivo o si se quiere estructural genera oportunidades laborales que van más allá de las ofrecidas por las redes sociales de que se dispone o los niveles educativos alcanzados.

El impacto de la empresa Peñaflor en el mercado de trabajo del departamento permitiría entender la modificación cualitativa en las trayectorias laborales a través de la generación de oportunidades laborales que de otro modo serían difícilmente accesibles (al menos por las características que se manifiestan en las trayectorias previas). Esto nos llevaría a afirmar que se produce una optimización de las condiciones de empleabilidad permitiendo a los entrevistados insertarse en puestos de trabajo protegidos, con alta estabilidad y con una carrera profesional institucionalizada que amplía las posibilidades de movilidad laboral ascendente.

Sin embargo la modificación en las condiciones de empleabilidad se circunscribe sólo a uno de los múltiples aspectos que entran en juego (Outin, 1990). Esto es, la empleabilidad no es el resultado mecánico del aumento y especialización de las competencias laborales de quienes buscan empleo, sino que se basa fundamentalmente en una política de gestión de la mano de obra por parte de la propia empresa.

De allí que sea ella también la que delimite las condiciones y perspectivas de las trayectorias laborales, estableciendo un mercado interno de baja calificación laboral, y estratificando -y por ende imposibilitando- la movilidad de los obreros para cada sector: los de finca logran alcanzar categoría tres, y bodega y fraccionadora tienen su techo en la categoría siete.

Al ingresar a la agroindustria se insertan en una carrera profesional institucionalizada. Por tratarse, en palabras de Piore, de un mercado interno fuertemente institucionalizado los trabajadores redireccionan sus trayectorias teniendo como parámetro fundamental el escalafón de FOEVA. De este modo quedan anudadas las perspectivas y proyectos laborales de los actores con las políticas de la empresa, puesto que fuera de la misma (cuando son despedidos por ejemplo) pierden todo derecho a la carrera profesional.

Es posible diferenciar en este contexto las posibilidades de desarrollo profesional de aquellos que lograron aprender un oficio-artesanal, de los que no lo hicieron. Los primeros pudieron escalar hasta los puntos más altos del escalafón y capitalizar un oficio que les permitió orientar su propia trayectoria laboral una vez desempleados.

En este sentido y siguiendo a Forni (1996) podríamos situar a este momento como el de la homogeneidad¹⁷, al reclutar a trabajadores no calificados e incorporarlos a trayectorias laborales estables, dando posibilidades de especialización y de transitar por una carrera profesional.

¹⁷ Aclarando que en nuestro caso si bien no hemos profundizado en el aspecto territorial los entrevistados provienen de dos localidades del departamento: San Isidro, y La Puntilla.

Lo que nos interesa recalcar es que este proceso está ligado al desarrollo fundamental de una empresa, y por ende dependiente de los vaivenes de la misma. Para darnos una idea de la importancia de Peñaflores en el mercado laboral del departamento tomaremos como base las estimaciones realizadas por los directivos del gremio FOEVA quienes para los noventa entienden que esta empresa tenía aproximadamente 700 trabajadores asalariados.

Esta cifra es muy significativa si consideramos que según el censo del 1991, del total de la categoría de obreros o empleados 1098 pertenecían al sector privado y recibían aportes jubilatorios y cobertura de obra social, los que representan un 41,7% de la PEA.

La reestructuración y reorganización de la fuerza laboral en la empresa tiene sus puntos de inicio en el año 1995, momento en el que comienza un fuerte desgranamiento de empleados que perdura hasta el 2000. Se estima que para este último año sólo quedan en la empresa aproximadamente 195 empleados de los cuales unos ochenta están bajo la figura de contratados por tiempo determinado.

Por esto cuando comienza el proceso de reestructuración, el mercado de trabajo local se vuelve heterogéneo como lo demuestran las estrategias ocupacionales descriptas después del egreso de la agroindustria.

El desempleo de Peñaflores indica un punto de quiebre importante en las trayectorias laborales de los informantes. Así como el ingreso a la empresa significó un salto cualitativo en términos de estabilidad y seguridad laboral, el egreso estaría apuntando hacia una caída de este status.

Tomando como conjunto estalla la homogeneidad que los caracterizó durante los años de permanencia en la empresa: obreros asalariados de una agroindustria de base vitícola, con alto nivel de protección social y de agremiación. Se va dibujando un mapa de la heterogeneidad que se caracteriza no sólo por la variedad de situaciones y modalidades ocupacionales. Si no por una fuerte vulnerabilidad: "La historia laborales de estos trabajadores que han permanecido en tareas poco calificadas y muy rústicas,..., a lo largo de su vida laboral los coloca en situaciones de baja competitividad para la adaptación de los ingresos a los empleos asalariados más corrientes" (Forni, Roldán, 1996).

- Bailleau, F (1991). "Mercado de Trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa". Revista Sociología del Trabajo, Nueva Epoca, 13: 27-55.
- Bourdieu, P. (1979). "Le Trois États du Capital Culturel". Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 30: 3-6.
- Coninck F.; Godard, F. (1998). "El enfoque biográfico a prueba de interpretaciones. Formas temporales de causalidad". En: Lulle, Thierry, Vargas Pilar y Zamudio Lucero (Coords). Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales II . Anthorpos-CIDS. Colombia.
- Denzin, N. (1978) The research Act. A theroretical Introduction to Sociological Methods. Mc- Graw Hill Book Company, New York, 2da Ed. , 1978.
- Dombois, Rainer. "Trayectorias laborales en la perspectiva comparativa de obreros en la industria colombian y la industria alemana". En: Lulle, Thierry, Vargas Pilar y Zamudio Lucero (Coords). Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales I . Anthorpos-CIDS. Colombia, 1998
- Forni, F.; Benencia, R.; y Neiman G. (1991). Empleo, Estrategias de vida y reproduccion. Hogares Rurales de Santiago del estero. CEIL - CEAL. Bs.As, 1991.
- Forni, F. y Roldán, L. (1993). "Pobreza: Políticas sociales y Empleo". PRONATASS. Gobierno Argentino/BIRF/PNUD.
- Forni, F. y Roldán L. (1996). "Trayectorias laborales de residentes de áreas urbanas pobres. un estudio de casos en el conurbano bonaerense." Rev. Desarrollo Económico Vol. 35, N° 140: 585-599.
- Montero Cassasus, Cecilia (1998). "El uso del Método Biográfico en el estudio de trayectorias sociales precarias". En: Lulle, Thierry, Vargas Pilar y Zamudio Lucero (Coords). Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales I . Anthorpos-CIDS. Colombia.
- Neffa, J. C. (1996). "Reflexiones acerca del estado del arte en Economía del Trabajo y del Empleo". En: Panaia, M. (Compiladora). Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA-PAITE. Buenos Aires, 1996.
- Outin, Jean-Luc (1990). "Trajectories professionnelles et mobilité de la maïn-d'oeuvre: la construction sociale de l' employabilité". Sociologie du Travail, N° 4: 469-489.
- Piore, Michael J. (1983). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En Toharia, Luis (Comp.). Mercado de Trabajo: Teoría y Aplicaciones. Alianza Editorial. Madrid.
- Stake R. (1994). "Case Studies". En: Denzin, N. y Lincoln, Y. (editors). Handbook of Qualitative Research. SAGE Publications. California, 1994