

ACTAS 2016

I Jornadas Nacionales de Investigación en Ciencias Sociales de la UNCuyo

25 y 26 de Agosto de 2016

"Perspectivas actuales en la investigación en ciencias sociales: problemáticas, enfoques epistemológicos y abordajes teórico-metodológicos"

Precarización laboral y fin del trabajo estable en la industria vitivinícola mendocina

ISBN 978-987-575-164-4

Mariana Pereyra
marianayelen@hotmail.com.ar

La flexibilización laboral en los operarios de bodega de Maipú, Mendoza, desde 1990 hasta 2014. Tesina de grado de Licenciatura en Sociología.

Rosa María Bustos (Directora)

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo.

Resumen

El siguiente trabajo aborda el tema del aumento de la flexibilización y precarización laboral en los operarios/as de bodegas de Maipú entre 1990 y 2014.

Ésta, aunque es constante en el tiempo, muestra que sus características se han ido transformando.

Desde la década del 70 las formas de flexibilización laboral se han adaptado a los tiempos del neoliberalismo, con leyes y convenios colectivos que reglamentan las degradadas condiciones de trabajo.

La reconversión vitivinícola es parte de este proceso.

Trabajadores/as tercerizados/as, "en negro", monotributistas, son solo algunas de las figuras "precarias" que abundan en las bodegas de Maipú.

Este trabajo trata de reflejar las maneras concretas en las que se ha dado la flexibilización laboral en los obreros/as vitivinícolas de Maipú. A su vez, trata de demostrar que estas condiciones se han mantenido y aumentado durante el período de posconvertibilidad.

Palabras clave

trabajadores, vitivinicultura, precarización, flexibilización, Maipú

La siguiente ponencia tiene como objeto de análisis el desarrollo de la precarización laboral de los obreros/as vitivinícolas de Maipú, Mendoza, entre los años 1990 y 2014.

Los datos se obtuvieron a través del análisis de leyes, convenio colectivo de trabajo, datos estadísticos, artículos periodísticos y de 5 entrevistas semiestructuradas a trabajadores/as vitivinícolas de Maipú.

A partir de la década del 70 se comienza a desarrollar un proceso a nivel mundial que introduce cambios en las formas de explotación del trabajo. Este proceso, mejor conocido como “neoliberalismo” involucró cambios políticos, tecnológicos, económicos y sociales.

Como es sabido, dentro del sistema capitalista, el trabajo siempre es explotado por la burguesía para obtener ganancias. Estas formas de explotar el trabajo pueden variar en base al contexto económico, político y a partir de la lucha de clases que cambia la relación de fuerzas entre una y otra clase permanentemente.

Particularmente a partir de la dictadura militar de 1976 comienzan a sentarse las bases de estas nuevas formas de explotación del trabajo en Argentina. Luego, con gobiernos democráticos en el poder, esta situación se profundiza, sobre todo a partir de la década del 90. Coincidentemente con este proceso, a nivel internacional asistimos a la caída del muro de Berlín, entre otros procesos, lo cual significó una importante derrota para el proletariado internacional.

En este contexto se produjo un aumento del desempleo. Esto fue decisivo para avanzar en la precarización de las condiciones laborales. La burguesía lo utilizó como una herramienta que disciplinó al conjunto de los trabajadores/as. Éstos/as se ven sumergidos en una situación desesperante, en donde la escasez de trabajo los obliga a desempeñarse en condiciones laborales degradadas. Además, este proceso estuvo acompañado por la mayoría de las dirigencias sindicales, que no solo dejaron pasar las leyes de flexibilización laboral, sino que aggiornaron sus convenios colectivos a las mismas.

En relación a los cambios económicos y tecnológicos que acompañan el neoliberalismo, en Mendoza particularmente, se desarrolla la reconversión vitivinícola. En líneas generales se observa que el modelo que producía grandes cantidades de vino común y que abastecía al mercado interno se extendió hasta la década del 70 aproximadamente, y posteriormente a esto, muta hacia un modelo que prioriza la calidad y exporta la mayor parte de su producción. El ingreso de capitales internacionales en este contexto fue fundamental para poder poner en pie este modelo.

Esta reconversión trajo aparejadas muchas consecuencias como el despido masivo de trabajadores/as que se desempeñaban en estas grandes bodegas. Heredia y Poblete (2013) abordan el tema enfocando los cambios que la reconversión vitivinícola introdujo en la estratificación social, mostrando el surgimiento de nuevos actores y la desaparición de otros. En este sentido se observa

que la figura del bodeguero ya no se relaciona directamente con el propietario de la bodega, sino con grandes capitales nacionales, mixtos y extranjeros. Hay franjas intermedias con nuevas figuras como enólogos e ingenieros.

Finalmente, en el otro extremo de la pirámide se encuentran los operarios de bodegas y los trabajadores rurales. Dentro de los operarios de bodega se observa una fuerte segmentación entre los calificados y los no calificados, categorías que casi recubren, respectivamente, las de trabajadores permanentes y temporarios. En lo que respecta a los trabajadores rurales, la calificación y la forma de contratación (contrato registrado/ no registrado, asalariado/temporario) van a determinar un subgrupo de trabajadores precarizados cuyas características principales son la no calificación, la informalidad y la participación discontinua en el mercado de trabajo (Heredia y Poblete, 2013, p.9).

En esta investigación se dividió el período analizado en convertibilidad y posconvertibilidad. Pudimos observar que uno es consecuencia del otro, ya que se advierten muchas continuidades, sobre todo en cuanto a las políticas laborales.

Para abordar el proceso de convertibilidad, nos basamos en una caracterización de Neffa, quien plantea:

Con la implementación del Plan de Convertibilidad, se profundiza un proceso de reformas estructurales iniciado a mediados de la década de los setenta, caracterizado por privatizaciones, desregulación de los mercados, liberalización comercial y flexibilización laboral. La combinación de dichas reformas con una fijación cambiaria particularmente apreciada (de un peso por dólar) configuró un régimen de acumulación financiera que derivó en la paulatina desindustrialización del país. Estos cambios, que atravesaron horizontalmente al conjunto de la economía y generaron una notable desarticulación social entre los procesos de producción, de consumo y de trabajo, empujaron a millones de personas al desempleo y deterioraron intensamente la gran mayoría de los indicadores sociales (Neffa y Panigo, 2009, p.4).

Para caracterizar el período de 2002 a 2014 tomamos la caracterización de Cortese que plantea que estamos en presencia de un modelo de acumulación *agro energético exportador y depredador del patrimonio y los recursos nacionales*.

Compartimos, en base a estudios y caracterizaciones de M. Svampa, C. Lozano, E. Azcuy Ameghino, y otros, que existen continuidades y rupturas de los sectores dominantes, fundados en la modernización excluyente, la concentración económica y la extranjerización del capital. Lozano denomina este patrón de acumulación como “agro energético exportador” y nos permitimos agregar “depredador del patrimonio y los recursos nacionales”. En cuanto a la “inclusión”, parafraseando a Svampa (2005) habrá que ver si el boom sojero-minero exportador genera desarrollo o es una nueva burbuja, “un paréntesis cada vez más acotado, dentro de una larga historia de estancamiento y recesiones, cuyo final dejará un nuevo saldo de (pocos) ganadores y (numerosos) perdedores” (Cortese, 2011, p.18).

1. Cambios en las condiciones de trabajo. Análisis de leyes y convenio colectivo de trabajo vitivinícola

Observamos que la intervención del Estado en las políticas laborales se expresó sobre todo en 2 ejes:

a) a nivel del proceso productivo, flexibilización y reducción de costos laborales (flexibilidad interna y externa; disminución de impuestos y cargas laborales –reducción del salario indirecto–); b) a nivel político, debilitamiento del poder sindical (reglamentación del derecho de huelga, descentralización de la negociación llevándola al ámbito de la empresa; la quita del manejo centralizado de las Obras Sociales a los sindicatos). Como un complemento no necesariamente ligado a la flexibilización productiva en sí, sino al avance del capital financiero sobre una rentabilidad extraordinaria, puede reconocerse un tercer eje referido al proceso de privatización de la Seguridad Social, con creación de un mercado de capitales y nuevos negocios en el área social (privatización de los fondos previsionales –AFJP–, implementación de las aseguradoras de riesgos del trabajo –ART–, y desregulación de las Obras Sociales) (Salvia, 2000, p.136 y 137).

Estas características mencionadas se pueden ver reflejadas en las leyes y convenios colectivos de trabajo.

A comienzos de la década del 90 se sanciona la ley 24.013 en la que se crean los llamados *contratos basura*. Entre algunas de las disposiciones de sus artículos podemos destacar elementos como *promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad* (Ley 24.013, 1991), entendido como uno de los objetivos de esta misma ley.

Esto retrata la situación productiva del país y la adecuación de la mano de obra a tal situación. Las leyes aplicadas en los 90 solo son una de las muestras de la relación de fuerzas entre las clases sociales en aquel momento.

Por otro lado, el art.24 por ejemplo, plantea que las comisiones negociadoras de convenios colectivos, deben negociar teniendo en cuenta la incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo; el establecimiento de sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores; la inclusión de una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales; entre otras disposiciones. (Ley 24.013, 1991)

Estos elementos muestran que hay un deterioro en las relaciones laborales, donde el salario del trabajador/a es sometido a ritmos de productividad. Asimismo, la polivalencia implica que todos los trabajadores/as puedan realizar múltiples tareas, sin tener en cuenta su calificación o categoría. Todos estos elementos son indicadores de un régimen de trabajo que apunta a producir con el mínimo personal estable.

Siguiendo a García Torre (2007) observamos que dentro de este lineamiento aparecen los contratos eventuales y los de aprendizaje. En este sentido se sanciona la ley 24.465, que profundiza

aún más esta situación.

El derecho colectivo de trabajo es afectado por la ley 25.250, donde se permite el convenio por empresa. Esto es determinante para acabar con las luchas por rama industrial, cuya fuerza en cantidad y calidad (como se demuestra a lo largo de la historia de luchas del movimiento obrero argentino) afectaban estratégicamente las ganancias de las empresas.

Estas leyes que son solo algunos ejemplos de todas las leyes que se aprobaron para destruir las condiciones laborales, y que fueron aplicadas puntillosamente en el sector vitivinícola.

El convenio colectivo vitivinícola es el 85/1989. Es destacable que el mismo se realizó en pleno proceso neoliberal, lo cual es ejemplificado en sus artículos. Hay varios artículos destacables que demuestran abiertamente o de maneras confusas, en algunos casos, la degradación de las condiciones laborales. Por ejemplo, el artículo 13, denominado *mejoras no previstas* plantea: “Sin perjuicio de las condiciones de trabajo establecidas por el presente convenio, cada empresa podrá acordar con su personal local, cualquier mejora no prevista, dando cuenta de ello a la comisión de interpretación de convenio.” (Cct 85/1989, 1989, p.5)

Este artículo, a pesar de mostrarse como un beneficio, al no especificar cuáles podrían ser las mejoras no previstas y al no estar las mismas deliberadas por el conjunto de los delegados/as sindicales y de la federación, deja a la libre interpretación de cada empleador/a y empleado/a, un elemento fundamental como son las condiciones de trabajo. A modo de ejemplo podemos tomar los premios por productividad que en general son tomados como un incremento de salario, y por ende una posible mejora no prevista, pero que lleva implícitos aumentos de ritmos de trabajo y rebajas salariales. Además, este trabajo considera que es un punto que también atenta contra la unidad de las filas obreras, ya que cada fábrica puede tener su particularidad en cuanto a condiciones de trabajo, y esto afecta directamente a la hora de la lucha unificada por las mismas. Por otro lado, teniendo en cuenta que hay bodegas grandes, medianas y pequeñas, este elemento es aún más divisorio ya que, según la patronal y sus ganancias, se darían diferentes *mejoras no previstas* dependiendo de la bodega.

A estos planteamientos podemos agregar que, a pesar de ser un convenio que degrada legalmente algunas condiciones de trabajo, en muchas bodegas no se cumple. “Más allá de las normas establecidas y descriptas anteriormente, desde el '90 los derechos de los trabajadores son trasgredidos en las distintas cadenas y sectores.” (Moscheni, 2015, p.341)

Esta última afirmación se aplica con más énfasis para los sectores que están en condiciones de tercerización laboral. Hacia estos sectores está más legitimada la situación de explotación extrema, que lleva a la flexibilización y precarización laboral. Es decir, los trabajadores/as tercerizados son sometidos a las peores condiciones, a los peores salarios, a los peores horarios de trabajo, etc. Esta

situación es vista como completamente normal por las empresas y por los trabajadores/as. En este sentido Basualdo plantea:

Se destaca al mismo tiempo que, en materia salarial, la remuneración percibida por los trabajadores en régimen de subcontratación es, en casi todos los casos, inferior a la de los trabajadores permanentes, y que muchas veces tampoco reciben la misma remuneración que los convenios colectivos señalan para los trabajadores que están directamente empleados. Se enfatiza también que, por otra parte, el empleo de los subcontratados es menos seguro que el de aquellos que pertenecen a la planta de personal de la empresa madre. Las jornadas suelen ser más largas para quienes desempeñan funciones en régimen de subcontratación debido a que su remuneración se basa en lo que producen, y generalmente está vinculada a labores específicas. Asimismo, suelen estar excluidos del ámbito de aplicación de las normas que conceden los distintos beneficios laborales. Finalmente, se destaca desde estas perspectivas que la ambigüedad de las responsabilidades en el cumplimiento de las condiciones laborales, sumada a la presión del trabajo y a la ausencia de políticas activas de formación, en muchos casos convierte al régimen de subcontratación en una zona de alto riesgo en términos de accidentes laborales y enfermedades profesionales (Basualdo, 2014, p.86).

En el período de posconvertibilidad observamos que no hubo cambios significativos en cuanto a las legislaciones laborales.

Marticorena (2015) plantea que las condiciones salariales fueron reguladas a través del salario mínimo, vital y móvil; y también por el impuesto a las ganancias que coloca un techo a los aumentos salariales.

Según Mercatante (2015) siguieron vigentes los contratos temporales y el trabajo tercerizado, expandiendo el mismo a otras ramas, incluso a ramas que tuvieron crecimientos importantes y que recibieron cuantiosos subsidios del gobierno, como la rama automotriz por ejemplo.

Siguiendo a Marticorena (2015) afirmamos que uno de los cambios acontecidos fue la ley de ordenamiento laboral que centraliza y regula las negociaciones, aunque se sigue permitiendo la negociación por empresa. También se limita el sistema de pasantías, aunque no se elimina el mismo. Este sistema se usa tanto en el sector público como privado y de esta forma se abaratan costos laborales.

2. Análisis de la prevalencia del trabajo en negro y precario

Uno de los gráficos tomados muestra la incidencia de la registración según el tipo de establecimiento en la provincia de Mendoza, con datos hasta el año 2012. Aquí observamos que más de un 62% de la población de Mendoza no está registrada, y de este porcentaje se desprende que el 50% de estos trabajadores/as no registrados pertenecen al ámbito privado. Considerando que la vitivinicultura pertenece al ámbito privado, y es una de las principales industrias de la provincia, podemos inferir que gran parte de la misma se sostiene sobre el trabajo no registrado, entre otras modalidades.

Cuadro 1. (FUENTE: CORTESE y LLANO, 2015, p.15.)

Incidencia de la registración según tipo de establecimiento (%). Provincia de Mendoza. 2012.

Tipo de establecimiento	Descuento o aporte para la jubilación		Total
	Sí	No	
Estatual	87.67	12.33	100.0
Privado	49.69	50.31	100.0

Por otro lado, tomamos algunos cuadros de Azpiazu y Schorr en base a datos del INDEC, en donde podemos observar que hay un aumento de empleo de mano de obra a partir de 2003 en comparación con el año 2001. Es importante remarcar que se compara desde el año 2001 que fue el momento en donde se registraron unos de los peores porcentajes de desempleo. Asimismo, observamos que este aumento del empleo está acompañado de un crecimiento de productividad de la mano de obra (26,7 % hasta 2007). Por ende, concluimos que este aumento del empleo en comparación con el año 2001 se hace sobre una mayor explotación laboral.

Cuadro 2. (FUENTE: AZPIAZU y SCHORR, 2010, p.262)

Cuadro 60. Industria argentina. Evolución de la producción, la ocupación, la productividad laboral y la relación productividad/costo salarial, 2001-2007 (en índice base 2001 = 100)

	Producción	Obreros ocupados	Productividad	Productividad/costo salarial*
2001	100,0	100,0	100,0	100,0
2002	90,4	90,8	99,4	155,4
2003	106,1	95,6	110,9	173,4
2004	120,8	104,8	115,2	152,6
2005	132,0	111,9	117,8	140,0
2006	144,2	117,9	122,3	138,8
2007	156,8	123,8	126,7	123,0

* El costo salarial surge de deflactar el salario nominal por el índice de precios internos al por mayor (IPIM) sectorial.
Fuente: Elaboración propia sobre la base de información del INDEC.

Otro de los cuadros tomados aborda la evolución del empleo industrial según categoría ocupacional en Argentina, desde 1995 hasta 2006 en donde observamos la evolución y crecimiento del empleo en general, y del empleo precario y flexible en particular. Entre los porcentajes observados podemos destacar que hubo un crecimiento de más del 7% del empleo no registrado entre 1995 y 2006. También hubo un descenso del trabajo registrado de más de un 8% en el mismo período. Otro dato a destacar es que se observa una concentración del sector patronal pasando, del 6,5% al 4,5% en este mismo período.

Cuadro 3. (FUENTE: AZPIAZU y SCHORR, 2010, p.266)

Cuadro 61. Argentina. Evolución del empleo industrial según categoría ocupacional, 1995-2006 (en porcentajes)

	1995	1998	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Patrones	6,5	6,6	6,6	5,4	5,3	4,8	5,3	4,5
Trabajadores por cuenta propia	13,7	13,3	17,6	21,3	18,3	20,2	16,5	17,4
- no profesionales	13,4	13,0	17,2	20,0	17,7	18,5	14,4	16,3
- profesionales	0,3	0,4	0,5	1,2	0,6	1,7	2,1	1,1
Asalariados	79,8	80,0	75,8	73,3	76,4	75,0	78,1	78,1
- no registrados	23,1	27,3	26,5	28,3	31,8	31,0	31,4	30,2
- registrados	56,7	52,7	49,4	45,0	44,6	43,9	46,7	48,0
Total	100,0							

Fuente: Elaboración propia sobre la base de información del INDEC.

3. Formas de precarización laboral de los trabajadores vitivinícolas de Maipú

A partir del análisis de las entrevistas a 5 obreros del sector, se obtuvieron las formas que los trabajadores definen como precarias. Para ello se analizaron las siguientes categorías:

- Condiciones de higiene y seguridad
- Polivalencia
- Tipo de contrato laboral
- Productividad
- Horas de trabajo
- Salario
- Representación sindical

En este trabajo analizaremos las categorías más relevantes. En relación a la categoría *productividad*, los entrevistados plantearon cómo esto afectaba su vida laboral y su cotidianeidad.

En este sentido se puede vislumbrar cómo esta categoría se relaciona estrechamente con la polivalencia. Los trabajadores que deben realizar muchas tareas a la vez, deben realizarlas con rapidez para no retardar el trabajo que no depende de ellos. Los testimonios fueron recurrentes en este punto.

Como se ha planteado previamente, el hecho de que se trabaje a tan elevados ritmos, implica que las empresas obtienen más ganancias a través de una explotación cada vez mayor de la fuerza de trabajo. Es decir, el capitalista, utilizando las mismas máquinas, la misma cantidad de tiempo y con la misma cantidad de trabajadores manejando las mismas, extrae mayor cantidad de mercancías. Esto solo lo puede lograr acelerando las máquinas, y por ende la fuerza de trabajo que opera la misma.

Respecto a esta categoría no se vieron muchas diferencias entre los testimonios, ya que estos

ritmos de trabajo son los mismos para todas las edades y sexos. Algunas entrevistas reflejaban situaciones en donde el trabajador es de alguna manera definido por la máquina, en el sentido de que el ritmo en el que se encuentra la misma tiene que ser coordinadamente seguido por los cuerpos de los trabajadores, como si éstos fueran un elemento más de la máquina.

Se puede resaltar el hecho de que estos ritmos aumentan sobre todo en las temporadas altas, por lo cual, se puede especular que los trabajadores temporarios son los que más padecerían esta situación.

Podemos observar también que este elemento trae consecuencias fuera de la fábrica en el sentido de que el cansancio que genera una jornada laboral tan extenuante, genera consecuencias en la vida social. Algunos de los entrevistados mencionaban el hecho de que era muy difícil pasar tiempo con sus familias luego de trabajar tantas horas y con tanta intensidad. Aquí también podemos observar la relación de esta categoría con la categoría: Horas de trabajo. Algunos de los testimonios planteaban:

Y ahí yo hacía el laburo de 3, porque yo manejaba el Clark, iba a buscar botellas afuera, las entregaba a la línea, sacaba los pallets llenos ya, que ya están fraccionados y lo llevaba a una máquina para envolver. Y en la máquina lo tenía que envolver yo, anotar, llevarlo donde van y hacer todo ese laburo. Ese laburo era de 3 personas. Estuve haciendo ese laburo 4 meses, hasta que llegó un momento como que ya podía hablar, porque si vos recién empezás no podés decir nada porque si no le gustaba te sacaban. Pedí a un flaco que me ayudara y si, pusieron a uno que envolviera los pallets por lo menos, pero sino eran 8 horas que yo estaba corriendo, y corría y corría, y a veces ni siquiera podía tomar el té los 15 minutos, porque si yo iba y hacía eso, me tapaba yo solo. Igual que las máquinas, si eran 5000 vueltas te las ponían a 8000, 9000 y los flacos no daban abasto porque no le ganas a la máquina, uno no es una máquina. Y llegaba un momento que se cansaban y por más que ellos rotaban, no les daba el cuero para hacerlo, y eso que le ayudábamos, le pasábamos las cajas entre 3. Y el gerente venía y no le importaba, él iba y te ponía la máquina que produjera más y más, y así estaban todos los días. Todos los días era lo mismo con el laburo. No, si ahí eran 8 horas que trabajabas, trabajabas, trabajabas, y eso todos los días” (A, trabajador de bodega Argento, Maipú, Mendoza).
El tema de la temporada ponele, vos tenés que fraccionar y tenés que andar a 10.000. Ellos te dicen: vos la máquina la tenés que poner a tanto. Y la tenés que poner a tanto, sino se atrasa todo lo que viene atrás. Ellos vienen y te dicen poné la máquina a tanto, lo normal es ponele 5000 vueltas y ellos te dicen no, ponela a 7000 y bueno ese es el riesgo que corrés, según el sector que vos estés. Para la empresa eso es bueno, pero para uno que está trabajando no, porque no trabajas tranquilo como tiene que ser. Vivís acelerado totalmente ahí. Al tiempo te afecta entendés, porque vivís acelerado. A lo mejor te acostumbrás al ritmo de ellos y vivís alterado ¿Entendés? No descansas bien, no comes bien, no dormís bien, y estás pensando en el trabajo que tenés que hacer mañana. Si hiciste 100% mañana te va a pedir 150. Mientras más haces, más quieren ellos (D, trabajador de bodega López, Maipú, Mendoza).

Con respecto a la categoría *polivalencia*, la misma se aplica como una forma de reducir costos para las empresas, es decir como una forma de precarizar el trabajo. Incluso las empresas plantean la polivalencia como una ayuda para el trabajador/a, ya que el mismo estaría aprendiendo más gracias a este mecanismo. Sin embargo, este proceso permite que menos trabajadores realicen más tareas, y

por ende se puede prescindir de más trabajadores/as.

Es decir, un trabajador/a realiza las tareas de tres personas, por ejemplo, pero la empresa sólo paga un sueldo.

Algunos trabajadores/as en sus testimonios veían la polivalencia como una forma de aprendizaje.

Me ponían a lavar piletas, a pasar, ponele, de una pileta a otra pileta el vino, por ahí me mandaban al sector que es de botellas, etiquetas, ponele, armar las cajas para las botellas. De todo un poco ¿Viste? Ahí directamente una vez que yo entre ahí, yo iba mirando y ellos me explicaban más o menos que era el trabajo que yo tenía que hacer, ahí más o menos agarré las riendas del trabajo que ellos me dieran, y yo mismo iba pidiendo que me fueran cambiando así iba aprendiendo más” (D, trabajador de bodega López, Maipú, Mendoza).

Otros, sobre todo los más jóvenes, lo veían como una forma de superexplotación, en donde debían realizar sus tareas y las de dos personas más por ejemplo. Es decir, que esta categoría se relaciona recurrentemente con la categoría de productividad.

También es destacable cómo algunos testimonios muestran que esta situación se da principalmente en bodegas chicas, en donde todos realizan las tareas de todos. Las bodegas grandes tienen una especificación más concreta de las tareas de cada trabajador.

En las bodegas grandísimas si tenés tareas específicas, pero en las bodegas medianas tenés que hacer todo, y yo era encargado y lavaba piletas, todo. Llegaba lleno de borras llegaba a las 2, 3 de la mañana mojado entero, lleno de borras porque había que desborrar, te tenés que meter en una pileta que está llena de gas (B, trabajador de bodega Rodríguez, Maipú, Mendoza).

En general en todas las entrevistas observamos que la precarización y flexibilización laboral está impuesta desde hace muchos años, y ya se ha establecido como la forma de funcionamiento de esta industria. Con los datos obtenidos en las entrevistas visualizamos la percepción de los trabajadores entrevistados quienes, en general, ven que las empresas no se preocupan por las condiciones de higiene y seguridad, por ejemplo, o elevan los ritmos de producción a niveles extremos a costa de su seguridad.

Los trabajadores tienen plenamente naturalizadas estas condiciones de trabajo y prácticamente no ven ninguna posibilidad de llegar a ser efectivos. Decimos que los obreros tienen naturalizadas estas condiciones porque para ellos, estas condiciones son una regla en las bodegas, y no una excepción. Es decir, que a futuro no ven un cambio en la situación y por ende, se adaptan a estas condiciones de manera pacífica.

Las malas condiciones laborales, expresadas en pésimas condiciones de higiene y seguridad, elevados ritmos de producción, contratos precarios y cortos, bajos salarios, polivalencia, escasa o nula representación sindical y muchas horas de trabajo se da en las bodegas sin distinción de género, según se muestra en las entrevistas. Es decir, las empresas no discriminan entre hombres y mujeres en cuanto a exigencias productivas, horarios de trabajo, salarios, contratos, etc.

En los testimonios observamos que los trabajadores relacionaban de manera recurrente todas las categorías que analizamos. Algunas categorías fueron relacionadas entre ellas más que otras. Por ejemplo, la *polivalencia* fue muy relacionada con la *productividad*, a su vez la categoría *horas de trabajo* también fue relacionada con la *productividad* y con el *tipo de contrato de trabajo*.

Estableciendo una tipología podemos afirmar que en general observamos que los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia fueron los que más se quejaron y menos adaptados se encontraban en relación a las malas condiciones en las que trabajaban. Los mismos, veían su paso por las bodegas como una situación por la que debían pasar momentáneamente, pero siempre tomándolo como un trabajo pasajero.

Asimismo, algunos trabajadores de mediana edad (entre 35 y 50 aproximadamente) que llevan varios años en el sector están buscando la posibilidad de quedar en planta permanente. Es decir, que a futuro se ven como trabajadores del sector, pero tratan de que su situación mejore. Sin embargo, no ven que esta situación pueda llegar de la mano de tal o cual empresa, sino que ven que depende de ellos, ya sea a través de su autoexplotación o a través de medidas sindicales.

El trabajador de mayor edad entrevistado demostró ser el más acostumbrado a estas condiciones de trabajo. Es decir que fue el que expresó la mayor adaptación a la forma de funcionamiento del sector, en donde la explotación creciente de la fuerza de trabajo pareciera ser la constante.

Siguiendo con la tipología podemos avanzar, en base a los datos observados, en analizar algunos tipos de precarización. En este sentido observamos que los trabajadores de mayor edad tienen mejores contratos en general por la cantidad de años que llevan en el sector y por ser parte de la anterior generación que no fue alcanzada por las leyes de flexibilización laboral, sin distinción de bodegas chicas, medianas o grandes. Sin embargo, más allá de lo contractual, los mismos si han sido alcanzados por las condiciones de aumento de productividad, polivalencia y salarios, que se establecieron en los 90. Es decir, que este *tipo de precarización sería el más leve* debido a que aún se conserva el trabajo efectivo pero se padecen el resto de las condiciones (categorías: productividad, salario, polivalencia, condiciones de higiene y seguridad, representación sindical, horas de trabajo). Sin embargo, el hecho de poseer un mejor contrato que el resto de los trabajadores, como planteamos previamente, atenúa las malas condiciones en general.

Los trabajadores más jóvenes, si bien están sumergidos en la flexibilización y precarización como generación, tienen más posibilidades de seguir avanzando laboralmente de manera individual, trabajando en una bodega que ofrezca mejores condiciones (bodegas grandes o boutique) o en otro sector. Es decir que por sus características particulares de edad están en *mejores condiciones* que los trabajadores de mediana edad. En base a esto decimos que este tipo de precarización sería *medio-alto*.

Los trabajadores de mediana edad son los que están en peores condiciones laborales, con contratos precarios y malas condiciones laborales. Estos trabajadores son los que se iniciaron laboralmente en pleno proceso de flexibilización y desempleo generalizado. La falta de perspectiva de poder avanzar laboralmente (y, consecuentemente en los demás aspectos de su vida) los lleva, además de soportar los ritmos extenuantes de las bodegas, a la autoexplotación permanente. Este tipo de *precarización es alto*.

Asimismo, la distinción entre bodegas grandes y boutique y bodegas chicas es importante a la hora de establecer una tipología. Siendo en las bodegas grandes donde encontramos la *precarización más leve*, y en las bodegas chicas un *tipo de precarización alta*.

4. Palabras finales

Nuestros datos cuantitativos y cualitativos muestran fehacientemente que las condiciones precarias se han mantenido a lo largo de las décadas (1990 a 2002-2003 a 2014).

En este sentido, podemos afirmar que la flexibilización laboral ha avanzado a partir de 1990 de manera constante en las bodegas de Maipú en el período analizado. En referencia a los datos analizados observamos el avance de la productividad y de la explotación en las fábricas. En base a la percepción de los entrevistados vemos cómo la flexibilización y precarización están naturalizadas en este momento histórico. A diferencia de la generación anterior que estaba acostumbrada al trabajo estable y permanente, la actual generación ve esa posibilidad como algo inalcanzable. Por otro lado, como ya pudimos analizar previamente, los obreros vitivinícolas trabajan a ritmos extremos que destruyen su salud física y mental. Es decir, un gran sector está sometido a una explotación creciente que hace que sus condiciones laborales se vean cada vez más afectadas, mientras que otro sector es directamente desplazado de la producción.

5. Bibliografía

AZPIAZU, Daniel y BASUALDO Eduardo (2001). *El complejo vitivinícola argentino en los noventa: potencialidades y restricciones*. Santiago de Chile. CEPAL.

AZPIAZU, Daniel y SCHORR Martín (2010). *Hecho en Argentina, Industria y Economía, 1976-2007*. Buenos Aires. Siglo XXI Editores.

BASUALDO, Victoria y MORALES, Diego (2014). *La tercerización laboral*. Buenos Aires. SigloXXI Editores.

BOCCO, Adriana y otros (1999). *Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional*. Mendoza. EDIUNC.

CASTEL, Robert (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Buenos

- Aires. Editorial Paidós.
- CCT_85-1989 Obreros y empleados vitivinícolas. Recuperado el 13 de agosto de 2016, de http://foevaonline.com.ar/CCT_85-1989.pdf
- CCT 244/94. Escalafón por antigüedad. Recuperado el 14 de agosto de 2016, en http://www.stia.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=240&Itemid=292
- CORTESE, Carmelo (Director) y LLANO, María (Co-Directora) y Equipo de Trabajo. (2011). ¿Cambios en la distribución de la riqueza en la última década? Crecimiento económico e impactos sociales en la población de Mendoza. Informe final Investigación. FCPyS, Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado, UN Cuyo. Mendoza.
- CORTESE, Carmelo (Director) y LLANO, María (2013). Redistribución de Ingresos entre los trabajadores y persistencia del déficit de trabajo decente como características del nuevo régimen de acumulación. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes.
- CORTESE, Carmelo. (2001). Transformaciones en la vitivinicultura de Mendoza: Nuevos ganadores para una vieja crisis. Segundas jornadas interdisciplinarias de estudios agrarios y agroindustriales.
- CORTESE, Carmelo y LLANO, María (2015). Trabajadores privados informales y trabajadores públicos precarios. Dos caras de la "inclusión" en la explotación laboral. 12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- CRIVARO, Octavio y, ANINO Pablo. (2012 Noviembre 22), Impuesto a las ganancias: un robo al salario (y una fiesta empresaria), *La verdad obrera* (diario version online), N° 502, Año XVII, (Fecha de consulta 29 de mayo de 2016) Recuperado de: <http://www.pts.org.ar/Impuesto-a-las-ganancias-un-robo-al-salario-y-una-fiesta-empresaria>
- FABIO, José (2010). Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. *Cuadernos Des Rural* 7 (64): 31-55
- GAGO, Alberto (2003). *Las nuevas tendencias de desigualdad, polarización y exclusión. El impacto de la acumulación vigente en la región de Cuyo-Argentina*, Cuadernos CEIR, Mendoza.
- GARCIA TORRE, Julio. (2007). La flexibilización laboral, *Revista Política y Teoría*, N° 61, Nov 2006-Feb 2007, págs. 71 a 77.
- GARZÓN ROGÉ, Mariana. (2008). La experiencia sindical de los trabajadores vitivinícolas durante el peronismo. XXI Jornadas de historia económica. Asociación Argentina de Historia económica. Universidad nacional tres de febrero.
- GROSSI, Eduardo y DOMINGUEZ, Andrés. (2013). Informalidad laboral y distribución del ingreso en las actividades económicas de Mendoza. 2009-2011. Una mirada desde la perspectiva urbano-rural. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión.

Avances y Temas Pendientes.

HARVEY, David (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid. Ediciones Akal S.A.

HEREDIA, Mariana y POBLETE, Lorena (2013). La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: la vitivinicultura mendocina (1995-2011). *Mundo Agrario*, vol. 14, nº 27.

IDR (2014). Segundo panorama vitivinícola. Octubre 2014, en http://www.idr.org.ar/wp-content/uploads/2014/11/Segundo-panorama-Vitivinicola-2014_docx.pdf

INFOLEG, Ministerio de Trabajo, empleo y seguridad social, Res. N° 1057/2010. Reg. N° 1143/2010. <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/175000-179999/177043/norma.htm> Fecha de consulta: 29/05/2016.

JORBA, Richard. (2009). El mundo del trabajo vitivinícola en Mendoza (Argentina) durante la modernización capitalista, 1880-1914. *Mundo Agrario* Vol 9, nº18.

JORBA, Richard. (2013). Los frutos del viñedo deberían ser para todos. Depresión y resurrección de la vitivinicultura y aumento de la conflictividad social en Mendoza (Argentina), 1919-1920, *Revista Estudios Sociales*. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fé.

MARTICORENA, C. (2015, Junio 12). Un balance de la legislación laboral durante el kirchnerismo. *Ideas de Izquierda* (Revista online) N°20, fecha de consulta 29 de mayo de 2016. Recuperado de <http://www.laizquierdadiario.com/ideasdeizquierda/un-balance-de-la-legislacion-laboral-durante-el-kirchnerismo/>

MARX, Karl (2011). *El Capital*. Tomo 1. (Vol. 3) Buenos Aires. Siglo XXI Editores.

MERCATANTE, Esteban (2015 junio 24). Políticas laborales y precariedad bajo el kirchnerismo. *La izquierda diario (Diario online)*, fecha de consulta: 29 de mayo de 2016. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Politic-laborales-y-precariedad-bajo-el-kirchnerismo>

MERCATANTE, Esteban. (2012 agosto) La Argentina a 10 años de la salida de la convertibilidad: contradicciones recurrentes para la continuidad de la acumulación capitalista. Una mirada desde la teoría marxista, en Blog IPS (www.ips.org.ar), trabajo presentado en las V jornadas de Economía crítica.

MOSCHENI, Margarita y CARRIZO, Cindy (2015). Las encrucijadas de los trabajadores vitivinícolas: sindicatos y capital. *Trabajo y sociedad*, (25), pág 331, Recuperado el 10 de agosto de 2016, de <http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/25%20MOSCHENI%20y%20CARRIZO%20Sindicatos%20vitivinicolos.pdf>

NEFFA, Julio y PANIGO, Demian. (2009). El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo. Documento de trabajo. Dirección nacional de programación macroeconómica. Dirección de modelos y proyecciones.

- NEFFA, Julio (2010), *Empleo, desempleo y políticas de empleo N°1. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significados de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. CEIL. Buenos Aires.
- NEIMAN, Guillermo y BLANCO, Mariela. (2005). Estructura de la ocupación en establecimientos vitícolas de la provincia de Mendoza. 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo 15: Reestructuración productiva y trabajo en el medio rural.
- PEÑA, Milciades. (2012). *Historia del Pueblo Argentino*. Argentina. Editorial Emecé.
- POBLETE Lorena, (2012) De trabajadores inamovibles a trabajadores móviles. El caso de los contratistas de una región vitícola de Mendoza, Argentina (1995-2012) en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30, Núm. 2, 19-539, 39 págs, Mendoza.
- POL María. (2013). Estrategias de gestión de la mano de obra como determinantes de la estructuración de los mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes.
- ROIG, Arturo, LACOSTE Pablo, SATLARI, María y otros (compiladores), (2004), *Mendoza, cultura y economía*, Mendoza, Argentina, Caviar Blue.
- SALVIA, Agustín y otros, (2000), Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000), (p. 123-167) en LINDENBOIN J (Comp.), Crisis y metamorfosis del mercado de trabajo. Parte 1: Reflexiones y diagnóstico, Cuadernos del Ceped Nro 4, FCE-UBA, Buenos Aires.
- SIMONOVICH, Mario (2016 marzo 7), Así retrocedió la vitivinicultura en la última década. *Diario MDZ online*. Disponible en <http://www.mdzol.com/nota/660477-asi-retrocedio-la-vitivinicultura-en-la-ultima-decada/>
- SCODELLER, Gabriela (2009). *Conflictos obreros en Mendoza (1969-1974): cambios en las formas de organización y de lucha producto del Mendozazo: Un análisis del "borramiento" del conflicto como política de la memoria de la historiografía regional*, Tesis doctoral, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, Universidad de La Plata, disponible en www.memoria.fahce.unlp.edu.ar
- TORRADO, Susana (compiladora). (2007). *Población y bienestar en la Argentina de primero al segundo centenario*, Tomo 1, Buenos Aires, Edhasa.