

Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina*

JOSÉ FRANCISCO FABIO**

Recibido: 2009- 08-30

Aceptado: 2010-03-10

Publicado: 2010-06-30

Resumen

En este artículo se analiza la manera como se conforma el mercado de trabajo transitorio en la producción vitícola del Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina. Partiendo del enfoque de la regulación social de los mercados de trabajo, el artículo profundiza en la comprensión del funcionamiento de este mercado a partir de la incorporación de dimensiones “sociales” subestimadas en las explicaciones más tradicionales sobre esta temática centradas en aspectos técnico-productivos. En este sentido, se analiza la manera en que la regulación normativa vigente en el territorio, las modalidades y funciones asumidas por los agentes de intermediación laboral y las estrategias contractuales de los empresarios de la región, resultan aspectos centrales en la conformación de los rasgos de transitoriedad. Dichos hallazgos se sustentan en una estrategia de abordaje eminentemente cualitativa basada en entrevistas semi-estructuradas a los principales actores del mercado de trabajo mencionado empresarios, trabajadores, intermediarios y funcionarios públicos realizadas entre los años 2005 y 2009.

Palabras claves: Trabajo Transitorio, Regulación Social, Vitivinicultura.

- * Este artículo presenta algunos de los resultados de la Tesis de Maestría en Estudios Sociales Agrarios (FLACSO/Argentina) que fue realizada en el marco del Proyecto “Los trabajadores rurales en los mercados de trabajo: hogares, trayectorias laborales y relaciones de trabajo en la provincia de Mendoza” Proyecto PICT (14245). Foncyt (Fondo Nacional de Ciencia y Tecnología). Investigador responsable: Neiman, Guillermo
- ** Sociólogo. Magíster en Estudios Sociales Agrarios. Becario del Área Empleo y Desarrollo Rural. CEIL PIETTE. CONICET. ARGENTINA. Saavedra 15. 4º Piso. (1419) Ciudad de Buenos Aires (Argentina). Correo electrónico: ffabio@ceil-piette.gov.ar
- Cómo citar este artículo:** Fabio, J.F. (2010). Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. En *Cuadernos Des. rural*. 7 (64): 31-55.

SOCIAL REGULATION ON TRANSIENCE. GRAPE PRODUCTION LABOR MARKET IN MENDOZA, ARGENTINA

Abstract

The present article analyzes the way the labor market is built for vine-growing production in Uco Valley, province of Mendoza, Argentina. From the point of view of the social regulation of labor markets, this article thoroughly studies the comprehension of this market performance based on the inclusion of “social” dimensions underestimated in more traditional explanations about the topic, which are centered on technical-productive aspects. In this line of thought, the way the normative regulation in effect in the territory, the modalities and performance undertaken by labor intermediation agents, and the region entrepreneurs contractual strategies turn out to be central aspects in the construction of transience traits.

Such findings are founded on a highly qualitative approach strategy based on semi-structured interviews with the main actors of the above mentioned labor markets entrepreneurs, workers, intermediaries, and government officials carried out from 2005 to 2009.

Key words: *Transient Work, Social Regulation, Grape and Wine Growing Culture.*

RÉGULATION SOCIALE DU TRAVAIL SAISONNIER. LE MARCHÉ DU TRAVAIL DANS LA PRODUCTION DE RAISINS À MENDOZA, ARGENTINE

Résumé

Cet article propose une analyse sur la manière dont s'organise le marché du travail saisonnier dans la production viticole du Valle de Uco, dans la province du Mendoza, en Argentine. Partant d'une approche de la régulation sociale des marchés du travail, l'article s'attache à la compréhension du fonctionnement de ce marché à partir de l'incorporation de dimensions “sociales” sous-estimées dans les explications plus traditionnelles sur ce sujet, davantage centrées sur les aspects technico-productifs. Ainsi, nous analysons la manière dont la régulation normative en vigueur dans le pays, les modalités et fonctions assumées par les agents intermédiaires du travail et les stratégies contractuelles des entrepreneurs de la région constituent des aspects centraux de la question des saisonniers.

Ces conclusions résultent d'une stratégie d'approche essentiellement qualitative basée sur des entretiens semi-structurés avec les principaux acteurs du marché du travail mentionné –entrepreneurs, travailleurs, intermédiaires et fonctionnaires publics– réalisés entre les années 2005 et 2009.

Mots clés : *Travail Saisonnier, Régulation Sociale, Vitiviniculture.*

Introducción

.....

En este artículo se analiza la manera como se conforma el mercado de trabajo transitorio vinculado a la producción vitícola en el Valle de Uco, provincia de Mendoza, Argentina. Prestando particular atención a la forma en que, en esta constitución, intervienen los comportamientos de los empresarios y cómo estos se articulan con las variadas instancias de intermediación laboral difundidas en la región.

En el análisis se considera el proceso de contratación y utilización de trabajadores transitorios y los elementos vinculados a ella épocas, magnitudes, calificaciones requeridas, modalidades de contratación y registro, sistemas de pago, entre otros por sobre aquellos relacionados con la organización del proceso de trabajo “tranqueras adentro”. Estos únicamente serán incorporados en el análisis en la medida en que repercutan en el proceso de contratación de los jornales transitorios.

En un primer momento, se realiza una discusión conceptual acerca de la conformación de los mercados de trabajo en la agricultura, remarcando la importancia y la capacidad estructuradora de los comportamientos de los actores que se desenvuelven en él. A través de esta perspectiva, se busca señalar que los rasgos que asume la transitoriedad se encuentran profundamente relacionados con estas dimensiones “sociales” subestimadas por las explicaciones más clásicas sobre el trabajo agrícola.

Posteriormente, se presentan las características del ciclo laboral vitícola, algunos aspectos vinculados a la regulación del empleo transitorio en la región y la función e importancia que asume la intermediación laboral en el contexto de reconversión productiva ocurrida en los últimos veinte años.

Finalmente, se analizan las estrategias empresariales de contratación y utilización de trabajo transitorio y la manera en que dichos comportamientos repercuten en la conformación de este mercado.

1. Constitución y regulación de los mercados de trabajo

Las características de la composición y funcionamiento de los mercados de trabajo han sido analizados desde perspectivas teóricas que asumen e incorporan variados puntos de partida.

Según los postulados de la economía clásica, para que un mercado de trabajo funcione de manera eficiente y equilibrada se requiere una perfecta y permanente movilidad, competencia y conocimiento, tanto de los oferentes como de los demandantes de la fuerza de trabajo. Esta construcción abstracta, lógica y a-histórica ha sido criticada debido a que ninguna de estas condiciones previstas se cumple en la conformación y la organización de la fuerza de trabajo del mundo actual. Quizás el aspecto que ha suscitado mayores objeciones es el que se refiere a la omisión de la asimetría que caracteriza a la relación en que se encuentran trabajadores y empleadores, en lo que respecta a las condiciones de contratación y remuneración. El hecho de que los asalariados se encuentren compelidos a vender su fuerza de trabajo para garantizar su sustento cotidiano coloca a los oferentes de fuerza de trabajo en una situación estructuralmente desventajosa en dicha relación social.

Desde los estudios críticos a estos postulados, también se llama la atención sobre las características de la propia mercancía “fuerza de trabajo”, diferenciada de tal manera de otras, lo cual resulta poco pertinente para realizar dicha asimilación. En el proceso de producción, como en el de venta, es atravesada y transformada por procesos que no se caracterizan ni distinguen por formas mercantiles, como son los localizados en el propio individuo, en la familia, en la escuela, en los medios de comunicación o en la calle, entre otras. Sumado a esto, se agrega que el trabajador es un sujeto propietario de fuerza de trabajo muy especial, debido a que se trata de una persona que, como tal, piensa, valora, tiene una determinada cultura, forma parte de diversas organizaciones e instituciones, tiene sexo y edad, preferencias, aspiraciones y actúa en consecuencia, sin que esta actuación se halle sometida a criterios de estricta racionalidad mercantil (Prieto, 1989 y Ortiz, 1999).

A estas particularidades, se suma el hecho que la compra de fuerza de trabajo no da derecho a su simple uso, por parte del empresario comprador. Su uso implica consentimiento, sumisión y subordinación, así como la posibilidad de resistencia y organización colectiva por parte del trabajador (Burawoy, 1989).

A partir de la inclusión de estos aspectos, que critican los puntos de partida de las interpretaciones clásicas, se pueden encontrar diferentes teorías. Todas ellas argumentan, en contra de los postulados mencionados, que no es la lógica de oferta y demanda y de actores individuales y racionales en búsqueda de la optimización de ganancias económicas lo que permite explicar y entender las prácticas de captación, reclutamiento, asignación de puestos, ascensos y remuneración. Más bien, en cualquier sociedad con una economía capitalista de mercado, son los regímenes y los arreglos de normas institucionalizadas los que estructuran esos procesos que vinculan la mano de obra con puestos de trabajo (Pries, 2000). De esta manera, la incorporación de contingencias sociales se vuelve necesaria para acercar las explicaciones a la realidad de los mercados laborales (Ortiz, 1999).

Siguiendo estos enfoques, en este trabajo se entienden los mercados de trabajo como configuraciones locales que emergen de la coyuntura de procesos contingentes que se desenvuelven en áreas particulares, como resultado imperfecto, contradictorio e inestable de tendencias generales de segmentación y de procesos locales específicos conformados por espacios de negociación y conflicto entre empresarios y trabajadores (Benencia y Quaranta, 2006).

2. Trabajo agrícola y transitoriedad. Dimensiones productivas y sociolaborales del problema

La producción agropecuaria presenta algunas especificidades que han repercutido de manera profunda en las formas en que se contrata y organiza el trabajo. El vínculo directo que tiene la actividad con elementos y procesos naturales de limitado control y manipulación, ha impactado para que el desarrollo de la organización productiva y laboral capitalista adquiera peculiares características y procesos (Lara, F., 1998, 2006 y Piñeiro, 2008).

Seguramente, el aspecto de mayor significación en la contratación y organización del trabajo y el empleo agrícola está dado por el desfase que existe entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo. Si bien este desfase se encuentra presente en diversas ramas de la economía, esta brecha es de particular importancia en ciertas esferas de la agricultura, debido a que la posibilidad de manipular y variar el tiempo de producción está circunscrita por las características naturales del objeto a ser producido (Mann y Dickinson, 1978). Esta íntima asociación al ciclo productivo explicaría la irregularidad de la demanda de trabajadores a lo largo del año, la existencia de necesidades extraordinarias en determinados momentos del ciclo, así como el tipo de tareas y las cantidades de jornales requeridos (Neiman y Bardomás, 2001).

A su vez, estos estudios coinciden en resaltar la precariedad de las condiciones de empleo, con respecto a la estabilidad y a los derechos sociales correspondientes, la permanencia de formas de remuneración en especie o por tarea, la necesidad para una parte importante de los trabajadores agrícolas de desplazarse geográficamente para encontrar trabajo, la relevancia que adquieren los agentes de contratación y reclutamiento de esta mano de obra, sumadas a condiciones de trabajo caracterizadas por largas jornadas, bajo condiciones sanitarias y de transporte precarias.

Las investigaciones también concuerdan en que la mayor precariedad del empleo en la agricultura, en relación a otras ramas económicas, se observa de manera acentuada en el caso de los trabajadores transitorios. Los acuerdos o contratos por tiempos variables pero generalmente acotados, la alta rotación en las ocupaciones, los días “perdidos” debido a la rotación o a las condiciones climáticas que imposi-

bilitan los trabajos y los menores niveles de registro y de beneficios sociales que se observan para los trabajadores contratados, de manera eventual, son indicadores que dan cuenta de esta mayor precariedad (Lara, F., 2006 y Neiman y Blanco, 2003).

Sin embargo, en los últimos años, en el marco del fuerte impulso de la problemática del empleo rural, dado por un conjunto de investigaciones acerca de los procesos de reconversión de la agricultura latinoamericana, se desarrolló un grupo de trabajos centrados en la consideración de elementos de carácter específicamente sociolaboral, en los análisis de la conformación de los mercados de trabajo que recontextualizan la especificidad de lo agrario, característica de los anteriores trabajos.

Para América Latina, son ilustrativos de estos procesos los estudios de caso realizados tanto para productos de exportación en Brasil (Graziano, Da Silva, 1999) como de Argentina (Neiman, 2003; Bendini y Radonich, 1999; Miranda, 1999; Benencia y Quaranta, 2003; Aguilera, 2001; Alfaro, 1999; Murmis, 1994; Radonich, Steimberger y Kreiter, 2007), México (Lara, F., 1998) y Chile (Goldman, 1999), entre otros.

En términos generales, estos trabajos concuerdan en que las modificaciones vinculadas a requisitos y exigencias de mercados, donde la calidad es un componente cada vez más importante, han generado, en la mayoría de los casos, modificaciones en la curva de demanda por el surgimiento de nuevos puestos de trabajo y desplazamientos de otros, a la vez que se plantean requisitos de mayores calificaciones y competencias para la ejecución de las tareas.

Directa o indirectamente vinculados a los postulados de las teorías de la regulación social de los mercados de trabajo, estos estudios suman, a las tradicionales interpretaciones de la sociología rural, aspectos anteriormente subestimados en la disciplina. A grandes rasgos coinciden en que, en el caso de los mercados de trabajo de esta actividad tan particular, la demanda y la oferta de trabajo, los niveles de los salarios y la productividad influyen en las decisiones de los productores pero, a su vez, existen muchas otras consideraciones y de diferente tipo que afectan el proceso laboral (Ortiz, 1999).

Para el caso puntual de la conformación del mercado de trabajo transitorio, esta interpretación advierte que es importante tener en cuenta que el uso de mano de obra transitoria, si bien tiene una base en las características del proceso de producción, no se explica sólo por este. De esta manera, la conformación de la transitoriedad laboral, no se reduciría a la estacionalidad y a la discontinuidad productiva.

En esta línea, algunos trabajos se centran en el análisis de cómo las estrategias empresariales condicionan algunos aspectos de la conformación de estos mercados, tales como el volumen de la mano de obra y el tipo de trabajador requerido, la

organización de las tareas, los requerimientos de calificaciones y competencias, así como las modalidades de remuneración. En ese sentido, se refieren a situaciones en las cuales las empresas evitan incorporar trabajadores en forma estable para disminuir obligaciones legales, u otros donde los productores están dispuestos a mantener prestaciones continuas aun en tareas discontinuas para mantener un vínculo ininterrumpido con su mano de obra (Murmis, 1994; Lara Flores, 1998 y Neiman y Quaranta, 2001).

También señalan que, gran parte de estas estrategias, buscan redefinir las modalidades de contratación de esa mano de obra temporaria, fundamentalmente a partir de la utilización de la intermediación laboral y, generalmente, incidiendo sobre la precarización del empleo. Esto ocurre debido a que estas instancias indirectas de contratación, que pueden variar desde los “cuadrilleros” más clásicos, hasta modernas empresas prestadoras de servicios o las “pseudocooperativas” de trabajo, permiten a los empleadores una gran flexibilidad, limitando al máximo sus costos salariales, facilitando el pago estrictamente del tiempo efectivo de trabajo, disminuyendo los compromisos con los trabajadores y contando con una mayor libertad para el despido (Lara, F., 1998 y Aparicio y Benencia, 1999).

Insertándose en la perspectiva conformada por los últimos aportes presentados, en este artículo optamos por interpretar la conformación de los mercados de trabajo a partir de una variedad y combinación de procesos de diferentes entidades, por lo cual utilizamos la perspectiva que entiende a los mercados como “construcciones sociales”. Por ello, se entenderá y analizará la constitución del mercado de trabajo transitorio en el Valle de Uco, en tanto resultado de condiciones sociales, históricas y espacialmente constituidas y que se encuentran socialmente regulados por una diversidad de instituciones.

A su vez, se entienden estos espacios, socialmente institucionalizados, como consecuencia de situaciones dinámicas de acuerdo, negociación y conflicto entre empresarios y trabajadores, los cuales se constituyen en agentes activos de los procesos sociales que regulan este espacio del cual participan.

3. La reconversión productiva del Valle de Uco y el impacto sobre la transitoriedad laboral

El Valle de Uco, integrado por los departamentos San Carlos, Tupungato y Tunuyán, forma parte de la provincia de Mendoza. Esta provincia se ubica en el centro-oeste de la Argentina en la región de Cuyo y limita hacia el oeste con la Cordillera de los Andes. Esta ubicación le proporciona cualidades climáticas, topográficas y de disponibilidad de agua para riego que la hacen particularmente apta para la producción agrícola intensiva.

De similar manera al resto de las zonas irrigadas de la provincia de Mendoza, esta zona basó, de manera temprana, gran parte de su modelo de desarrollo agrícola en el cultivo de la vid en base al aprovechamiento de los recursos hídricos para el riego y del clima benigno con protección de los vientos.

A su vez, como una manifestación de los distintos ciclos que atravesó la producción, elaboración y la comercialización de uvas y vinos en la Argentina, a mediados de la década de los años setenta y, con mayor profundidad, en el transcurso de las décadas de los años ochenta y noventa, comienza a plantearse un nuevo escenario socio-productivo. Este proceso consiste en un replanteamiento de las condiciones que dieron forma al modelo “productivista” que había estructurado la actividad hasta entonces.

Las condiciones macroeconómicas que ofreció el país en ese tiempo, crearon las condiciones propicias para la expansión de nuevas e importantes inversiones en la provincia que van a liderar y dar forma a los cambios productivos ocurridos. La existencia de un mercado nacional de consumo, relativamente desarrollado y las posibilidades derivadas de una tendencia mundial a la incorporación de nuevas regiones productoras, completaron el marco de las condiciones para la reestructuración de la vitivinicultura local (Neiman y Bocco, 2005).

Este proceso, cuya tendencia principal se puede resumir en el pasaje de un sistema de producción basado en la cantidad, a otro basado fundamentalmente en la calidad y orientado hacia la elaboración de productos diferenciados que satisfagan las necesidades de segmentos específicos del mercado de consumo, provocó cambios significativos que repercutieron en la fase primaria, industrial y comercial de este sector.

De este modo, el concepto de calidad se conformó en un objetivo central de la actividad y comenzó a estructurar las relaciones que se establecen entre los diferentes actores vinculados a ella. Como sucede en los diferentes sectores de la producción agroalimentaria mundial que atraviesan cambios similares, la nueva articulación entre “eslabones” de la cadena y los nuevos requerimientos, repercuten de manera importante en las modalidades y magnitudes de las articulaciones, exigencias y controles que se establecen entre las industrias y los productores primarios, así como entre éstos y sus trabajadores (Bocco, et. al., 2005).

Como parte de este proceso, la tradición de la provincia de Mendoza, en la especialización en uvas con destino de vinificación se consolida y, en este marco, el Valle de Uco ha sido el espacio preferido por los nuevos emprendimientos que lideraron esta tendencia. En ese sentido, el avance de la superficie cultivada con vid, por parte de estos emprendimientos, provocó que esta región prácticamente haya duplicado su superficie con viñedos entre los años 1991 y

2003, pasando de 7.779 a 15.250 hectáreas, mientras que el comportamiento de las otras regiones se mantuvo sin grandes variaciones o bien disminuyó su superficie con viñedos.¹

Sumado a esto, es importante destacar que si bien la producción vitícola, a partir de los procesos presentados, se transformó en la actividad agrícola y agroindustrial emblemática de la provincia, desde temprano coexistió con importantes emprendimientos empresariales vinculados a la producción frutícola y hortícola. En ese sentido, en el Valle de Uco se desarrollan y tienen una importancia significativa las producciones de durazno, ciruela, manzana, pera, cebolla, tomate, ajo, zapallo y orégano, entre los principales que repercuten en la conformación de una estructura productiva mucho más equilibrada y diversificada que el resto de la provincia (Bocco, Martín y Pannunzio, 1999 y Fabio, 2006).²

Finalmente, como manifestación de los procesos y elementos señalados recientemente, podemos argumentar que la reconversión productiva que atravesó el sector vitícola mendocino ha generado una redefinición importante de los rasgos con los que se estructura la transitoriedad del ciclo laboral.

Este cultivo perenne, característico de zonas templadas y secas, inicia su crecimiento en cada primavera con la brotación y la floración. El desarrollo del grano, principal aporte de azúcares, aromas y colores en la posterior realización del vino, comienza con el cuaje y finaliza con la cosecha, período que demora entre 70 y 140 días, durante el cual los ácidos de los frutos se transforman en azúcares y estos comienzan a acumularse. Después de la cosecha de los frutos, la caída de hojas, estimulada por el frío y el estrés hídrico, anuncia la entrada de la planta en reposo vegetativo, en el que permanecerá durante todo el invierno.

A este proceso biológico se suman diversas tareas de manejo agronómico sobre las cuales se han producido importantes cambios en el marco de la reconversión a calidad de la producción. Estas tareas, que varían en gran medida según el nivel tecnológico de las explotaciones, tienen como objetivo principal llegar al momento de cosecha con la máxima cantidad de taninos maduros en las uvas y suelen abarcar decisiones respecto del clima, el suelo, del régimen hídrico, el cultivar, las plagas y las enfermedades, así como del momento oportuno de cosecha junto con su correcta realización.

1 Datos del proyecto “Transformaciones productivas y demanda de mano de obra en el agro argentino, 1980-2000”. Convenio INTA-CEIL.

2 Aún cuando este trabajo se concentra en el espacio que se conforma alrededor del trabajo en la producción de uvas, veremos posteriormente que dicha diversificación productiva conformará un rasgo central del mercado de trabajo agrícola de la región y de las estrategias laborales de productores y trabajadores.

Este tipo de actividades requiere, según el nivel tecnológico de las explotaciones y de la organización laboral de las fincas, mano de obra para tareas tales como poda, limpieza de sarmientos, ataduras, preparación de bordos de riego, riego, limpieza de cupos, aradas, rastreadas, aplicación de herbicidas, siembra de abonos verdes, fertilización, tratamientos fitosanitarios, raleos y cosecha, entre las principales.

Dentro de estas tareas sobresalen, especialmente en las explotaciones especializadas en la producción de uvas finas, aquellas conocidas como “manejo de canopia”, destinadas a manejar el microclima de la planta temperatura, la radiación solar, la velocidad del viento y la calidad de la luz, entre otras a través de la modificación de la posición y cantidad de hojas, brotes y frutos. Estas acciones repercuten de manera cada vez más importante en la calidad de las uvas, debido a que modifican y mejoran la producción y la calidad de los granos, reduciendo la incidencia de enfermedades o, en el caso de las actuales condiciones de producción, facilitando la mecanización en algunas tareas de precosecha y la cosecha misma.

La mayor importancia relativa de estas tareas vinculadas a la calidad de la producción vitícola podas, raleos, desbrotes y controles de riego agregó un mayor equilibrio al anterior ciclo, centrado en la demanda para la cosecha y, de esta manera, repercutió profundamente en las estrategias laborales de los empresarios y de los trabajadores de la región (Neiman, Bocco y Martín, 2001 y Fabio, 2006).

Esta situación ocurre aún cuando, de igual manera que en la mayoría de las producciones de cultivos perennales, la tarea de cosecha es la más importante en la organización del ciclo laboral, la más difundida entre las explotaciones y la que concentra la mayor cantidad de jornales ya que, a pesar de algunos avances entre explotaciones muy capitalizadas, esta actividad es realizada de manera manual.

4. Regulación e intermediación en las relaciones de trabajo

A continuación analizamos la manera en que la regulación normativa³ difundida en la región y la importancia cuantitativa y cualitativa de la intermediación laboral se superponen con los procesos productivos comentados recientemente, repercutiendo en los rasgos con los que se estructura el mercado de trabajo.

3 En este artículo se entiende como aspecto normativo tanto las leyes y reglamentos formalmente constituidos, como aquellas normas institucionalizadas en el territorio por su difusión y uso. La decisión de incluir los aspectos normativos no formales en este análisis radica en que en el medio rural y en las actividades agropecuarias “las regulaciones jurídicas sobre la forma de los contratos, de las relaciones laborales y los pagos poseen generalmente una ingerencia real relativamente menor en el campo que en el medio urbano. Existe allí mayores dificultades ecológicas para una efectiva fiscalización del funcionamiento del mercado de trabajo por parte del estado y, por lo general, las organizaciones gremiales de los asalariados agrícolas son relativamente más débiles o inexistentes. La importancia que tiende a adquirir en este tipo de contextos el sustrato estrictamente social constitutivo de cada mercado laboral no debería, entonces, ser desatendida” (Rau, 2006, p. 381).

En ese sentido, uno de los elementos que condiciona la particular manera en que se regula el empleo en la producción de uvas en la provincia de Mendoza radica en que la cadena agroindustrial vitivinícola ha sido históricamente la más controlada y formalizada de las producciones de la provincia; este rasgo se acentúa en el marco de la reconversión productiva y comercial por la que atraviesa la actividad, combinando instancias de control públicas, privadas y de instituciones vinculadas a los consumidores.

Bajo las figuras de “no permanentes”, de “temporada”, “eventuales” o “permanentes discontinuos” las empresas de la región, según corresponda al Convenio Colectivo de Trabajo específico de la vitivinicultura (N° 154/91), la Ley de Contrato de Trabajo (N° 20.744), o la Ley de Trabajo Agrario (N° 22.248), disponen de una variada gama de opciones muchas veces superpuestas o complementarias en una misma explotación de contratación y registro de los trabajadores transitorios que desdibujan y complejizan las dicotomías clásicas con las que se ha analizado el empleo agropecuario permanente/transitorio, registrado/no registrado, entre otros.

Estas modalidades de contratación, difundidas de manera consensuada entre los empresarios y productores de la región, son implementadas, en gran medida, debido a que se adecuan y permiten adaptarse de manera flexible a la demanda de mano de obra para las tareas de la vid, cada vez más numerosas y discontinuas a lo largo del año.

Sin embargo, aún cuando esta formalización de la relación laboral y registro proporcionan una cobertura legal mayor a los trabajadores transitorios, en relación a los de las otras producciones y a la que era frecuente décadas atrás en esta misma producción; mantiene intactos algunos de los principales rasgos de precariedad que caracterizaron históricamente a la relación laboral de la mano de obra transitoria, como por ejemplo: la intermitencia de la inserción laboral, la incertidumbre sobre las posibles interrupciones del vínculo o la suspensión del contrato por cuestiones climáticas o decisiones productivas.

De otro lado, en la región, en este mismo plano normativo, se suma la consolidación de un “espacio de ambigüedad” vinculado con los alcances y exigencias de los distintos tipos de contratación y registro, con la identificación de los responsables ante posibles situaciones conflictivas y con los alcances de la cobertura de los seguros de trabajo⁴ que, en ocasiones, son contratados para dar la imagen de una cobertura plena.

4 Los seguros de trabajo son contratados por empresarios que no registran la relación laboral de la mano de obra transitoria con la finalidad de acceder a una cobertura mínima ante accidentes de trabajo.

Este tipo de ambigüedad, consolidada a partir de la intervención activa de los actores de mayor poder en esta relación laboral, repercute también sobre la calidad de las ocupaciones presentes en este mercado de trabajo transitorio. En ese sentido, el responsable de campo de una finca vitícola de la región nos comenta al respecto:

Mirá, nosotros, eso del seguro lo hemos hecho. Con el conocimiento de que esa gente está en “negro, negro”, se le pone el seguro, como para cubrirse por algún accidente. Pero, no te sé decir porque nunca me ha pasado de algún problema de decir “uh, pasó esto, y el seguro no reconoce porque hay algún error”. Muchas veces, por ahí, se juega un poquito con la ignorancia. Uno es un poco ignorante, tal vez, pero pasa que, por ahí, la gente del todo mucho no entiende las cosas. Entonces vos le decís “Ah, pero usted tiene un seguro”, a veces sirve como, qué se yo, sirve como pequeños gestos. Por ejemplo, a nosotros nos pasa con las cooperativas de trabajo. En las cooperativas de trabajo nosotros la convencemos a la persona que está..., que [cambia a un tono más severo] “usted no es empleado mío, usted es empleado de su cooperativa”. ¿Entendés? “Haya o no un problema, yo te voy a ayudar todo lo que vos quieras, o sea, te voy a llamar todo, pero lo tiene que resolver la cooperativa” (Ingeniero, responsable de producción de una finca vitícola (s.d.)

Cabe mencionar que dicha situación, en la que se legitiman ciertas prácticas laborales irregulares, se consolida, aunque no sin conflictos, en una región en la cual la actividad agrícola y la agroindustrial también marcada por la fuerte estacionalidad, han sido las principales empleadoras y en la cual los niveles de trabajo registrado y sindicalización han sido históricamente muy bajos.

A la influencia que ejerce el marco normativo, se suma un segundo aspecto directamente relacionado con el anterior: se trata de las diversas instancias y modalidades de intermediación laboral existentes y difundidas en la región. Estas, se han vuelto una dimensión de insoslayable importancia para identificar los principales elementos y procesos que intervienen y aportan especificidades a la conformación del mercado de trabajo en la agricultura.

Uno de los principales aspectos, vinculado a la intermediación laboral en la agricultura, es la diversidad de modalidades organizacionales y jurídicas, así como de funciones que asumen estos agentes en la actualidad. El mercado de trabajo agrícola del Valle de Uco mendocino representa, en ese sentido, un territorio ejemplificador de esta diversidad y complejidad del fenómeno.

En los últimos años y de manera similar a lo que ocurre en otras producciones agropecuarias del país, diversas modalidades de intermediación se suman a los tradicionales cuadrilleros y enganchadores en la región del Valle de Uco. Entre estos agentes sobresalen las llamadas empresas de servicios eventuales y las cooperativas de trabajo.

Estas modalidades de intermediación presentan diferencias, en lo que se refiere al formato en que se presentan y al marco legal con el que se manejan. Por ejemplo, en lo que respecta a las empresas de servicios eventuales, se puede decir que, aún cuando existen en la región varias empresas de este tipo, una de ellas se ha consolidado como la principal referente de este servicio y entre las principales empleadoras de la región. A su vez, esta compañía se encuentra subdividida en tres empresas, las cuales ofrecen prestaciones distintas, que van desde la mera administración del personal hasta servicios que incorporan la organización del trabajo, el transporte o la vivienda. De esta manera, logra ofrecer una variada gama de posibilidades y de precios a sus clientes y, a su vez, adaptarse al complejo entramado de marcos jurídicos existentes.

Otra situación particular y aún más conflictiva en lo que refiere a la legalidad de los vínculos laborales que establece, es el que se vincula con las denominadas cooperativas de trabajo. Debido a fuertes críticas a la posibilidad que tienen estas entidades de prestar servicios a terceros y, particularmente, debido al encubrimiento de relaciones salariales bajo las figuras de “asociados”, en 1994 se prohibió la formación de nuevas cooperativas de trabajo con estas características. Dicha situación coloca a la gran mayoría de ellas fuera de la ley, pero a las conformadas previamente a dicha reglamentación en una situación sobre la cual aún no se ha dado a un fallo definitivo.

Esta situación irresuelta no impide que, en un importante número de establecimientos de las más variadas producciones y destinos de comercialización, estas “pseudocooperativas” continúen prestando servicios.

Sin embargo, como mencionamos, estas novedosas modalidades de intermediación no reemplazan completamente las anteriores figuras, características de la región, sino que muchas veces se superponen y coexisten con ellas. En efecto, vinculados a la producción primaria de uvas, aún perdura un importante número de agentes intermediarios clásicos conocidos como “cuadrilleros” que se mantienen como agentes indispensables y estratégicos del mercado de trabajo en determinados momentos del ciclo, aún cuando desempeñan su actividad mayoritariamente a partir de contratos laborales no registrados y posiblemente movilicen menos trabajadores que las otras figuras.

En otras ocasiones algo menos conocido, estos agentes tradicionales se relacionan y actúan de manera complementaria con las empresas de recursos humanos y las “cooperativas de trabajo”. En efecto, estas últimas acuden frecuentemente a los cuadrilleros y transportistas de la región para complementar sus estrategias de reclutamiento y transporte y, a su vez, proporcionan esa cobertura legal sobre la que hicimos referencia que permite “formalizar” las relaciones laborales de los trabajadores transitorios movilizadas por los cuadrilleros.

Este funcionamiento, en el que las diferentes instancias de intermediación se desempeñan de manera combinada, puede asumir formas transitorias ante algún trabajo puntual o bien, características más duraderas en el tiempo.

Por otro lado, como ya lo mencionamos, estas variadas instancias también se caracterizan por una gran flexibilidad funcional, ya que adecuan frecuentemente la conformación de sus “planteles”, sus funciones y servicios según los marcos legales vigentes en la actividad en la que cumplen su función, las exigencias de los empresarios y los coeficientes y costos acordados por su servicio.

La difusión de esta heterogeneidad de modalidades de intermediación laboral para la prestación de servicios de mano de obra para diferentes tareas y tipos de explotaciones agrícolas, se conforma en un rasgo central en la conformación del mercado de trabajo transitorio en la región. La articulación de estrategias y comportamientos de los empresarios y trabajadores agrícolas de la región con estas instancias de intermediación se vuelve cada vez importante y frecuente.

5. Flexibilización y precarización de las contrataciones transitorias

El calendario anual de tareas transitorias en el cual aquellas realizadas previamente a la cosecha podas, raleos, desbrotes, riego y deshojes comienzan a sumar importancia, redefine las condiciones de contratación y utilización de trabajadores transitorios y, con ellas, las estrategias elaboradas por las empresas para satisfacer estas exigencias. En respuesta a esta situación, quizás el principal rasgo subyacente en estas estrategias es la tendencia a contratar trabajo transitorio, bajo modalidades que disminuyan al máximo grado posible el tiempo de trabajo efectivo no utilizado o subutilizado, utilizando para ello modificaciones en aspectos productivos de sus explotaciones, así como arreglos contractuales y organizativos. Sobre estos últimos nos concentraremos en este apartado.

Una primera modalidad difundida entre los empresarios de la región consiste en la constitución de grupos de trabajo diferentes a lo largo del ciclo anual, dependiendo la conformación de los mismos de variables muy distintas. Valiéndose de las posibilidades que los diversos convenios colectivos y legislaciones vinculadas al trabajo temporario permiten, esos grupos de trabajadores se constituyen vinculándolos a una tarea o a un momento del año. De esta manera, condicionados por la orientación productiva o el encuadre laboral en el que se encuentra la empresa, en la región se observan comportamientos empresariales que realizan la contratación y utilización de sus trabajadores transitorios a través de dos planteles de trabajadores diferenciados: “de invierno” y “de verano”, a los cuales se utiliza en tiempos que oscilan entre los dos y cinco meses de duración cada uno.

En otros casos, el ciclo laboral anual es dividido por los empresarios y responsables de producción sobre todo en aquellas explotaciones que realizan uvas de alta calidad en tres momentos, para los cuales se conforman planteles diferenciados en cantidad y en calificaciones requeridas formalizados por contrataciones diversas en tiempo de duración y en el marco legal mediante el cual se formaliza el vínculo. Estos planteles se relacionan con las actividades para las que se demanda mayor cantidad de fuerza de trabajo transitoria en este tipo de explotaciones: la poda, los raleos y deshojes, y la cosecha. Este comportamiento acentúa sus efectos tendientes a una mayor transitoriedad cuando se implementa a través de la contratación de trabajadores que son utilizados recurrentemente por una misma empresa para diversas tareas año a año.

Una segunda modalidad de contratación de mano de obra transitoria, muy difundida entre los productores vitícolas del Valle de Uco, consiste en la modificación de los sistemas de pago, sobre todo para remunerar la tarea de poda. Para esta tarea, en los últimos años y de manera relacionada con la escasez de mano de obra aducida por los empresarios, se consolidó el destajo como modalidad de pago a diferencia del sistema de pago por jornal que caracterizaba históricamente a esta tarea. Con esta modificación, los empresarios vitícolas apuestan a conseguir la cantidad requerida de podadores mediante la implementación de un sistema de pago que privilegia la productividad ya sea organizado por hilera o por planta podada.

En un contexto de competencia con la demanda laboral de otros cultivos, la implementación de un sistema que “premia” a los trabajadores que conocen el oficio con la posibilidad de alcanzar jornales comparativamente más altos, está dirigido a solucionar la disponibilidad de trabajadores para una tarea muy importante del proceso productivo. Un ingeniero de producción de una finca de la zona comenta esta situación:

Porque la poda, está generalizado en la zona como una actividad que aunque es considerada como muy importante, no se consigue gente que quiera trabajar al día porque tenés una gran diferencia entre el podador que sabe podar y el que es nuevo, el que podó. La poda es una habilidad, entonces el buen podador siempre quiere podar “al tanto”. Entonces, lo que nosotros hacemos es tratar de captar siempre en nuestras cuadrillas los buenos podadores y empezamos las podas siempre temprano, para darle la posibilidad a estos podadores que están en nuestras cuadrillas terminen rápidamente. (Responsable de producción de una finca frutícola (s.d.)

En la misma dirección la encargada de personal de una empresa agroindustrial muy importante de la zona comenta:

La poda se pagó por día los primeros años, ahora está todo a destajo. Si, si por unidad de poda que sería..., nosotros lo tenemos en el sistema de liquidación por unidad de poda,

en realidad es por metros podados. (...) con este sistema se privilegia que se acerquen buenos podadores a la empresa, y en realidad también a nosotros nos conviene, porque por ahí también el trabajador se motiva más. Hay gente que poda muy bien, hay gente que es rápida, hace un trabajo de calidad en un menor tiempo (Encargada de personal de una empresa vitivinícola, s.d.).

Otra modalidad relacionada con los pagos, mediante la cual se organiza el reclutamiento y la utilización de trabajadores transitorios, consiste en una estrategia tendiente a mantener a los trabajadores vinculados a la empresa hasta el final de la tarea mediante el pago de una suma de dinero que, en el caso de los productores, es expresada como un “premio” sobre la remuneración pactada y, en el caso de los trabajadores, es entendida como una “retención” de una parte de la misma.

Los fragmentos de las entrevistas que siguen pertenecen a un productor y a un funcionario público. Ambos dan cuenta de la difusión de esta estrategia como modalidad de construcción del vínculo laboral con los trabajadores transitorios, así como también de las ambigüedades y contradicciones con las que se percibe a esta práctica.

En el testimonio del productor, la utilización de este “plus” es explicado como un premio para “fidelizar” a sus cosecheros:

Claro, eso se puede prever. Uno sabe los rendimientos. Uno conoce. Y eso..., una de las formas que sabemos utilizar es..., por ejemplo en el merlot, son diez días la cosecha del merlot. Y diez días la cosecha del malbec. Diez días efectivos de trabajo. Podés decir, “bueno el que empieza el merlot, y termina cosechando el malbec sobre el merlot recibe un diez por ciento más”. Como están todas las planillas. Entonces el que terminó el último día puede decir. Es decir, el malbec se paga lo pactado, y en el merlot haces el reajuste. El que te acompaña todo el trayecto va a recibir ese plus (Productor familiar, s.d.).

En cambio, en el caso del funcionario público se enfatiza el carácter coercitivo de esta “retención”:

Eh... muchas veces por miedo a que se les vaya la gente, no les pagan. No les pagan para que no se les vaya y le pagan cuando termina la cosecha y por ahí están... ponéle le van adelantando un puchito y otro puchito... y cosas por el estilo, y cuando se quieren acordar están laburando ya un mes y la gente que viene a laburar para eso no tiene espalda para bancarse un mes de morfi, un mes de todas esas cuestiones, normalmente al sábado necesita cobrar. Pero ponéle, pagan el sábado te tirarán el 50%, al otro sábado le tiran el otro 50% y al final del mes para que no se vayan le dan todo lo que... (Empleado de Agencia estatal vinculada a la producción, s.d.).

En otras ocasiones, el simple aumento de la “ficha”⁵ de cosecha o de la hileira de poda es la estrategia utilizada para solucionar la demanda de trabajadores

5 La ficha es la unidad de medida vigente en la región mediante la cual se organiza y remunera el trabajo en la cosecha. Cada ficha corresponde a un “tacho” cosechado, y al final del día o de la semana son contabilizadas por los encargados de la remuneración.

transitorios. En determinados momentos del ciclo laboral, cuando se acentúan las urgencias productivas de realizar determinadas tareas, los acuerdos de precios pactados, ya sea legalmente o de manera informal, dan lugar a estrategias individuales de pago. De esa manera, algunos productores se ven obligados a incrementar los jornales previstos al principio de la temporada con el objetivo de asegurarse la mano de obra necesaria. Esta situación se observa de manera más clara en la temporada de cosecha, debido a los límites que establece el corto tiempo en que perece este producto y a las consecuencias enológicas que puede acarrear el retraso en la realización de esta tarea.

Dos testimonios dan cuenta de las modificaciones implementadas en los montos de las remuneraciones en momentos donde esta situación se vuelve apremiante. En ambos, se observa nuevamente la manera en que decisiones de tipo estrictamente sociolaboral repercuten en algunas de las características que adopta el mercado de trabajo transitorio.

El primero de los argumentos corresponde a una persona que representa a una finca importante de la zona que argumenta:

(En esos momentos) cada empresa empieza a generar su propia estrategia, porque bueno vos sabes que la cosecha tiene un límite en cuanto al tiempo y en cuanto a la fecha que te marca el INV⁶, (...) y tenés que respetar esa fecha, entonces por ahí bueno, entran a jugar otros temas no solamente que jugás con el clima sino también con la parte legal. Entonces bueno, por ahí la diferencia entre una finca y la vecina son de 10 centavos, y bueno. Por ahí la gente lo prefiere y bueno no puedes no hacer nada frente a eso, pero eso no te tiene que llevar a decidir aumentar la ficha todos los días porque te enteraste que el de al lado la tiene 10 centavos más arriba. (Encargado de personal de una empresa vitivinícola, s.d.).

El segundo testimonio corresponde al encargado de una explotación pequeña. Aquí se comenta la práctica de aumentar los precios pagados en determinados momentos del ciclo laboral aún cuando estos pagos son realizados mediante modalidades no registradas:

...no, no, la gente que viene digamos que viene en la temporada digamos, no tiene nada, se le paga más de lo que..., como no le pagan seguro ni obra social, se le paga digamos todo en negro, entonces se le paga más de lo que corresponde. (...) Como son tres meses nomás, tres meses y medio más o menos, una temporada así que no, no se le paga en negro nomás a la gente, se le paga más de lo que corresponde digamos (Capataz de una empresa de producción de vides, s.d.).

Otra de las estrategias difundidas en la región, dirigidas a solucionar las necesidades de trabajo transitorio, es la organización de la migración de trabajadores. Esta modalidad de reclutamiento y utilización de mano de obra temporaria ha sido una institución tradicionalmente importante en la región y se ha relacionado fundamentalmente con trabajadores del norte del país.

6 Instituto Nacional de Vitivinicultura

De todos modos, en los últimos años, esta forma de movilización de mano de obra ha incorporado algunas particularidades. Entre ellas sobresalen la posibilidad de ofrecer un período de trabajo más prolongado en la región, debido a la presencia de nuevas tareas en la producción vitícola o bien, a partir de acuerdos ínter-empresariales que favorecen el encadenamiento con tareas de otros cultivos,⁷ la utilización de un abanico de formatos contractuales y de modalidades de intermediación que organizan y estructuran estas movilizaciones laborales junto con regulaciones que controlan las condiciones de transporte y de vivienda de estos trabajadores, son unos de los principales.

De esta manera la movilización de trabajadores transitorios migrantes denominados “golondrinas” se consolida como una estrategia empresarial fundamental para solucionar la demanda en el “pico” del ciclo la cosecha, pero, a su vez, se extiende hacia otras tareas y se realiza bajo diversas modalidades contractuales y de registro.

Finalmente, entre todas las estrategias empresariales mencionadas, se encuentra presente de manera cada vez más importante la importancia y difusión de las distintas instancias de intermediación laboral. Como mencionamos anteriormente, estos actores centrales del mercado de trabajo regional cumplen una variada gama de funciones.

Entre ellas sigue vigente y se acrecienta la tradicional función de reclutamiento. La mayor intermitencia de los requerimientos laborales en el ciclo anual, la residencia urbana de una importante cantidad de los asalariados agropecuarios y la distancia en la que se afincan los nuevos y grandes emprendimientos empresariales de la región, son procesos que acentúan esta tradicional función.

En otras ocasiones, esta función de reclutamiento es complementada con tareas vinculadas al control o a la supervisión de las tareas, ya sea para aquellas que requieren mayores cuidados y calificaciones como la poda y los raleos, o aquellas de menores exigencias como la cosecha. En un contexto de mayores exigencias de calidad, la menor proporción de trabajadores permanentes o de figuras como la del contratista de viña, que eran históricamente los responsables del control y la organización del trabajo de los trabajadores transitorios, impulsa que estas funciones centrales del proceso laboral sean transferidas a figuras externas a la unidad productiva.

En otras oportunidades, la función de los intermediarios laborales se concentra preferente o exclusivamente en los aspectos administrativos y jurídicos de la

7 Algunos de los empresarios vitícolas de la región realizan acuerdos con productores de otros cultivos con necesidades laborales no superpuestas con las de la vid mediante los cuales se permite que los trabajadores migrantes que los primeros reclutan, transportan y prestan vivienda, realicen tareas en otras fincas hasta el momento en el que requieren su utilización. Este tipo de acuerdos suele realizarse con trabajadores con los cuales tienen cierta confianza a partir de la recurrencia en el vínculo laboral año a año.

contratación de los trabajadores transitorios. Agentes como las empresas de servicios eventuales o las cooperativas, frecuentemente se limitan a intermediar en la formalización de la relación laboral de trabajadores “reclutados” directamente por las empresas o mediante otros intermediarios. La flexibilidad organizativa de estas empresas, así como la ambigüedad comentada de la normativa vigente permite que esta práctica se haya consolidado.

Más allá de estas funciones cumplidas por los intermediarios, la difusión que asumieron, en este mercado de trabajo, las formas indirectas de empleo, se debe también a que se adecuan a las estrategias y objetivos perseguidos por los empresarios de hacer más difusos los términos de la relación laboral.

De esta manera, además de realizar contrataciones que disminuyen al menor grado posible la diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de producción, la utilización de intermediarios busca atemperar posibles situaciones conflictivas, vinculadas a la disciplina, a la presencia, los accidentes o los pagos.

Como mencionamos anteriormente, según la estrategia de contratación utilizada por las empresas y las “urgencias” de los distintos momentos del año, esta variedad de servicios y de modalidades de intermediación laboral en ocasiones incluso se presenta de manera combinada en una misma explotación agropecuaria.

En el siguiente testimonio, un ingeniero de una empresa vitícola de la zona comenta la combinación de modalidades de intermediación laboral a la que acuden y la forma en que se articulan las diferentes modalidades de intermediación laboral presentes en la zona:

En la empresa en que yo estaba antes, que era una empresa más grande, sí. Nos servía para reclutar también, es decir, de pronto necesitabas ochenta personas, y conseguías veinte por la cooperativa, treinta contratábamos directamente en la empresa, y los otros cincuenta conseguíamos, creo, que por (nombre de una empresa de servicios eventuales), u otras. Teníamos como un “mix” de cosas. En esta empresa donde yo estoy, generalmente, es una cuestión administrativa. Generalmente, yo llamo al cuadrillero y me dice “ingeniero, ya voy a ver que le consigo una gente, porque ya me han llegado unos de tal lado”. Y los hacemos pasar, obviamente, por la cooperativa (Ingeniero. Responsable de “campo” de una empresa moderna, s.d.).

De esta manera, se puede observar cómo, debido a la importancia que asume en este mercado de trabajo la combinación de las diversas estrategias laborales comentadas, las situaciones de índole productiva, como la aparición de nuevas tareas y la mayor importancia de las tareas realizadas durante el ciclo anual poda, raleos, deshojes, no se traducen en la conformación de un mercado con ciclos más estables y permanentes. Por el contrario, las contrataciones aún las registradas se hacen cada vez más eventuales e inestables, ya que se realizan mediante modalidades que facilitan y legalizan las constantes interrupciones en el trabajo.

Conclusiones

La conformación del mercado de trabajo transitorio, en la producción de uvas para vinificar en la zona de la provincia de Mendoza conocida como Valle de Uco, representa un caso sumamente interesante para analizar un conjunto de procesos sociolaborales de mayor generalidad presentes en otros mercados de trabajo y particularmente en aquellos vinculados a producciones agrícolas modernas sobre los cuales se ha hecho referencia desde diversas investigaciones recientes.

El proceso intenso de reconversión productiva experimentado en la trama vitivinícola de la región, repercutió en profundamente en la conformación del ciclo laboral anual. La aparición y difusión de nuevas tareas y la reformulación que atravesaron otras, tradicionalmente desempeñadas, constituyen un cambio significativo en este sentido.

Dentro de estas tareas, sobresalen aquellas relacionadas con el “manejo” de las plantaciones tales como podas, raleos y deshojes, que van a incidir sobre la calidad final del producto obtenido. A su vez, adquieren importancia diversas tareas generadas en la región como la implantación de viñedos, las relacionadas con los nuevos sistemas de riego, o la instalación de mallas antigranizo.

Por otro lado, la tarea de cosecha sigue concentrando la mayor cantidad de jornales, ya que los cambios introducidos en el marco de la reconversión productiva no impactaron de forma importante en la cantidad de los jornales requeridos, como lo hicieron respecto de otras tareas.

Esta situación modifica en parte el ciclo anual de demanda laboral transitoria de la producción vitícola, aminorando la centralidad de la demanda vinculada a la cosecha y, de esta manera, volviéndolo algo más equilibrado. Esto pasa a afectar la demanda de empleo transitorio ya que exige a los productores vitícolas solucionar un calendario marcado por una mayor cantidad de tareas y por una mayor eventualidad de las mismas. A su vez, esta situación en alguna medida favorece e incrementa la posibilidad de los trabajadores transitorios de conformar un ciclo anual más estable y, a su vez, más completo, vinculado a la producción primaria de uvas.

Sin embargo, ha quedado demostrado que, aún cuando la transitoriedad laboral se halla indisolublemente ligada a la estacionalidad productiva de la actividad, no se reduce a ella. Por lo tanto, los términos transitorios o temporarios ya no se reducen ni asimilan con los estacionales o zafrales, debido a que existen situaciones en las que la temporalidad se encuentra vinculada a procesos cuyas raíces se apoyan en aspectos que nada tienen que ver con la mayor brecha entre tiempo de trabajo y tiempo de producción característica de la agricultura.

Entre las principales cuestiones sociolaborales que intervienen en esta transitoriedad, se deben mencionar: el marco normativo vigente en la región, las estrategias empresariales, los comportamientos laborales desempeñados por los trabajadores, las funciones desempeñadas por los intermediarios laborales y la manera en que estas se relacionan.

En ese sentido, en primer lugar, se puede observar claramente la manera en que las estrategias empresariales para movilizar, contratar y utilizar trabajadores repercuten y modifican las características que asume la transitoriedad del mercado. Estos comportamientos destinados a sostener sus procesos de acumulación y a adecuarse a los desafíos que le impone su entorno, modifican los momentos y modalidades de contratación con el objetivo de solucionar la subutilización del trabajo, intentando hacer coincidir en el máximo nivel posible la contratación del trabajo con su utilización efectiva.

Para ello, resultan de gran utilidad algunos aspectos vinculados a la regulación del mercado de trabajo, tanto en lo que refiere al registro formal de la relación laboral, como a los aspectos informales legitimados en el territorio. Entre los aspectos formales que regulan la relación laboral del trabajo transitorio se debe mencionar la difusión de una variedad de modalidades de contratación.

La combinación en los usos de estas figuras “no permanentes”, de “temporada”, “eventuales” o “permanentes discontinuos”, basadas en convenios colectivos diversos, proporcionan una gama de posibilidades, mediante las cuales es posible reorganizar la demanda de trabajo y, de esta manera, permite a los empresarios adecuarse de manera flexible a las cada vez más numerosas y dispersas tareas de la vid.

Sin embargo, aún cuando la transitoriedad se vuelve más compleja y asume en ocasiones modalidades “formales” que desdibujan las dicotomías con las que tradicionalmente se analizó este fenómeno permanente o estacional, registrado o “en negro”, se mantienen inalterados los principales rasgos de precariedad que caracterizaron las relaciones laborales transitorias en la agricultura: la intermitencia de la inserción laboral, la incertidumbre sobre las posibles interrupciones del vínculo, la suspensión del contrato por cuestiones climáticas o decisiones productivas o los bajos niveles salariales, entre los más relevantes.

A su vez, estas estrategias empresariales, tendientes a ajustar la utilización de trabajadores transitorios, también descansan en los “consensos” informales difundidos en el territorio entre los que sobresalen la percepción y asimilación de la escasez o ausencia de posibilidades de empleo “durante el invierno”, la potestad de empresarios y productores de “parar” a sus empleados en determinados momentos y la adecuación arbitraria de sistemas de pago a destajo a modalidades “jornalizadas”. Dichas “instituciones” condicionan aspectos relevantes de la utilización del

trabajo transitorio como los márgenes en los que se establece la negociación por el valor de los jornales, la extensión de la jornada de trabajo o las mencionadas interrupciones a la relación laboral.

Asimismo, las estrategias de los empresarios de la región se hallan relacionadas con la difusión y las funciones que asumen las diversas modalidades de intermediación laboral. La necesidad de solucionar organizativamente la mayor eventualidad que asume la transitoriedad en el ciclo laboral, a veces, pero también de recurrir a alguna modalidad de registro, explican la consolidación de la intermediación laboral como instancia de reclutamiento, transporte, organización y hasta incluso de gestión administrativa de la mano de obra temporaria.

De esta manera, se observan diversas maneras en que las estrategias empresariales modifican cuantitativa y cualitativamente las características que asume el mercado de trabajo, provocando que algunas de las situaciones de índole productiva ocurridas en el territorio no se traduzcan, sin embargo, en una conformación de un mercado de trabajo con ciclos más estables y permanentes. Por el contrario, las contrataciones, aún las registradas, se hacen cada vez más eventuales ya que se realizan mediante modalidades que facilitan y legalizan las constantes interrupciones del vínculo laboral.

Bibliografía

- Alfaro, I. (1999). “Los espacios para la negociación laboral en la citricultura tucumana: actores y estrategias. Disciplinamientos, conflictividad y resistencias”. En: *Estudios del Trabajo*, No. 18: 39-59, Buenos Aires.
- Aparicio, S. y Benencia, R. (1999). “Empleo rural en la Argentina. Viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo”. En: Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.). *Empleo Rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena.
- Bendini, M. y Pescio, C. (1996). *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*. Buenos Aires: La Colmena.
- Bendini, M. y Radonich, M. (comp.). (1999). *De golondrinas y otros migrantes*. Buenos Aires: La Colmena.
- Benencia, R. y Quaranta, G. (2006). “Mercado de trabajo y relaciones sociales: la conformación de trabajadores agrícolas vulnerables”. En: *Sociología del Trabajo*, Nueva época, No. 58, Madrid.
- Bocco, A.; Alturria, L.; Gudiño, J.; Oliva, J.; Salvarredi, G. y Vila, H. (2005). “Trama vitivinícola: reconfiguración de actores y transformaciones estructurales”.

En: *IV Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales*, Buenos Aires.

Bocco, A.; Martín, C. y Pannunzio, M. (1999). *Mendoza: Agricultura y Ruralidad. Reflejos en la Estructura Social y Agraria del Oasis Rural de San Carlos*. Mendoza: Universidad Nacional de Cuyo, EDIUNC.

Burawoy, M. (1989). *El consentimiento de la producción. Los cambios en el proceso productivo del capitalismo monopolista*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Fabio, J. (2006). “El trabajo estacional en la agricultura. Tipos de trabajadores y estrategias laborales en la provincia de Mendoza”. En: *VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural*, Quito.

Goldman, J. (1999). “Interpretaciones de la producción agroindustrial: el control de la calidad en la industria frutícola chilena”. En: Grammont, H. y otros (coord.) *Agricultura de exportación en tiempos de globalización. El caso de las hortalizas, frutas y flores*. México: CIESAS-Juan Pablos Editor.

Graziano, Da Silva, J. (1999). “Agroindústria e globalização: o caso da laranja do Estado de São Paulo”. En: Cavalcanti, J., S., B. (org.) *Globalização, trabalho, meio ambiente*. Recife: Editora Universitaria.

Lara, F., S. (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablos Editor.

Lara, F., S. (2006). “El trabajo en la agricultura: un recuento sobre América Latina”. En: De la garza Toledo, E. (coord.) *Tratado de sociología del trabajo en América Latina*, México.

Mann, S. y Dickinson, J. (1978). “*Obstacles to the development of a capitalista agricultura*”. En: *The Journal of Peasant Studies*, London.

Miranda, O. (1999). “Estacionalidad del empleo en el sector de uva para mesa de la provincia de San Juan, Argentina”. En: *Revista Fruticultura Profesional*, No. 105.

Murmis, M. (1994). “Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración y problemas de incluidos y excluidos”. En: *Ruralia*, No. 5, Buenos Aires.

Murmis, M. y Feldman, S. (1996). “El sistema de posiciones de trabajo en la agroindustria frutícola del Alto Valle: algunas dimensiones para su análisis”. En Bendini, M. y Pescio, C. (coord.). *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*. Buenos Aires: La Colmena.

- Neiman, G. y Bardomás, S. (2001). “Continuidad y cambio en la ocupación agropecuaria y rural de la Argentina”. En: Neiman, G. (comp.). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: , Ediciones CICCUS.
- Neiman, G. y Blanco, M. (2003). “Modalidades de contratación y empleo de la mano de obra estacional en el cultivo de vid”. En: *6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, (agosto). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica-UBA.
- Neiman, G.; Bocco, A. y Martín, C. (2001). “Tradicional y moderno. Una aproximación a los cambios cuantitativos y cualitativos de la demanda de mano de obra en el cultivo de vid”. En: Neiman, G. (comp.). *Trabajo de campo. Producción, tecnología y empleo en el medio rural*. Buenos Aires: , Ediciones CICCUS.
- Neiman, G. y Bocco, A. (2005). “Estrategias empresarias y transnacionalización de la vitivinicultura en la Argentina”. En: Barbosa, C., J. y Neiman, G. (comp.). *Acerca de la Globalización en la Agricultura. Territorios, Empresas y Desarrollo Local en América Latina*. Buenos Aires: Ediciones CICCUS,.
- Neiman, G. y Quaranta, G. (2001). “Reestructuración de la producción y flexibilidad funcional del trabajo agrícola en la Argentina”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Pedreño, C., A. (1999). *Del jornalero agrícola al obrero de las factorías vegetales*. Madrid: M.A.P.A.
- Piñeiro, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Montevideo: CSIC.
- Pries, L. (2000). “Teoría sociológica del mercado de trabajo”. En: De la Garza, Toledo, E. (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Prieto, R., C. (1989). “¿Mercado de Trabajo?”. En: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, No. 47, Madrid.
- Ortiz, S. (2001). “La reestructuración de la industria agrícola y los contratos laborales”. En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 7, No. 12, Buenos Aires.
- Ortiz, S. (1999). “Los mercados laborales a través del continente americano”. En: Aparicio, S. y Benencia, R. (coord.). *Empleo rural en tiempos de flexibilidad*. Buenos Aires: La Colmena.

- Radonich, M., Steimbregger, N. y Kreiter, A. (2007). “Reestructuración productiva en regiones frutícolas de exportación. Marco teórico metodológico para el estudio de las estrategias empresariales”. En: Radonich, M. y Steimbregger, N. (comp.). *Reestructuraciones sociales en cadenas agroalimentarias*. Buenos Aires: La Colmena.
- Rau, V. (2006). “La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola”. En: *Gaceta Laboral*, 12 (3):.357-386.