

Mesa N°7: Trabajo, estructura socio-productiva y territorio

Juventud y segmentación laboral en regiones vitivinícolas de la Provincia de Mendoza

María Albina Pol albinapol2011@gmail.com.ar FCPyS - Instituto de Trabajo y Producción - UNCuyo

Noelia Giampaolletti noeliagiampaolletti@gmail.com Instituto Patagónico de Estudios en Humanidades y Ciencias Sociales (IPEHCS)- UNComahue- CONICET

Palabras claves: jóvenes – segmentación laboral- industria vitivinícola

Introducción

En las últimas décadas la dinámica modernizadora y la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos han supuesto la modificación de las formas de organización del trabajo y las condiciones laborales. La magnitud y características de esos cambios se vinculan con la dinámica específica de las actividades productivas en los territorios en que se realizan. En cada espacio las instituciones y los factores económicos, sociales, ambientales y culturales adquieren formas y combinaciones concretas dando lugar a particulares estructuras laborales.

En esta ponencia exponemos los resultados de un proyecto de investigación¹ que tuvo entre sus objetivos analizar las características que asume la participación laboral de los/as jóvenes en la industria vitivinícola mendocina e identificar los factores que condicionan dicha inserción. Nos posicionamos desde las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT) que plantean la relevancia de las formas y procesos institucionales y la estructuración de los mercados de trabajo como productos históricos, enmarcados en un cierto contexto. Desde ese marco entendemos que la categoría “juventud” debe concebirse vinculada a las dimensiones social, económica, política, cultural y ecológica que forman y transforman las experiencias de una generación.

Para el análisis focalizamos la mirada en un tejido productivo concreto: la industria vitivinícola de las regiones Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza y desplegamos una estrategia metodológica que combina técnicas cuanti y cualitativas. En un primer momento caracterizamos el perfil productivo y laboral de las regiones bajo estudio a partir de información secundaria elaborada por organismos oficiales. En un segundo momento, y con base en entrevistas en profundidad a referentes empresariales, analizamos la organización de los puestos al interior de las industrias vitivinícolas y el perfil de los/as trabajadores/as que en ellos se desempeñan. En un tercer momento, identificamos el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras ocupacionales de las industrias vitivinícolas de diferente tipo y esbozamos los factores que condicionan dicha inserción. Finalmente, avanzamos hacia un análisis comparativo a nivel de regiones.

La hipótesis central que sirvió de guía a la investigación señala que, en la industria vitivinícola, el modelo productivo, la estructura ocupacional y las políticas de gestión de la fuerza de trabajo se articulan de manera específica en cada territorio determinando la conformación de segmentos ocupacionales con diferentes oportunidades y condiciones laborales. El resultado es una estructura heterogénea que fragmenta a los/as trabajadores/as

¹ Proyecto SIIP 216-2018 Secretaría de Ciencia Técnica y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo *Mercados de trabajo segmentados: Un análisis de la configuración socio-ocupacional en regiones vitivinícolas de la Provincia de Mendoza* Dirigido por Dra. María Albina Pol co-dirigido por la Dra. María Eugenia Martín e integrado por Luconi Paula; Cóvolo María Paz; Giampaolletti Noelia; Carracedo Guadalupe; Romero Goldar Sol; Alonso Virginia; Lattuada Carolina y Rodriguez Camila

según sexo, edad, nivel educativo, etc., incluso al interior de los establecimientos de mayor tamaño y con formas de organización altamente especializadas y profesionalizadas. En relación con los/as trabajadores/as jóvenes, estos/as ocupan principalmente puestos del segmento secundario del mercado laboral vitivinícola. Las condiciones de mayor inestabilidad, informalidad y menores salarios que les son propias responden a un conjunto de factores que combinan los atributos de los/as mismos/as jóvenes con las características de los puestos que cada mercado (y cada firma) les ofrece.

1. Aportes de la TSMT para el análisis de la inserción laboral de los/as jóvenes

Hacia la década de los 70, como consecuencia de las transformaciones en el mercado de trabajo, diversas corrientes teóricas reaccionaron críticamente a las ideas neoclásicas sobre el funcionamiento de ese mercado, apuntando a la noción de actor racional y al individualismo metodológico (De la Garza Toledo, 1999). Dentro de estas perspectivas críticas, los autores institucionalistas (Doeringer y Piore, 1971; Piore, 1975; Piore y Sabel, 1984, entre otros) plantearon la relevancia de las formas y procesos institucionales y la estructuración de los mercados de trabajo como productos históricos, enmarcados en un cierto contexto social. Esas miradas nutrieron los debates en torno a la fragmentación de los mercados de trabajo y dieron un gran impulso al desarrollo de los estudios laborales posicionados en los enfoques heterodoxos de la disciplina económica.

Entre los desarrollos institucionalistas, las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT) aportan elementos útiles para dar cuenta de la heterogeneidad existente al interior de mercados fuertemente impactados por las transformaciones de los últimos tiempos. Esas teorías, si bien no constituyen un cuerpo homogéneo, tienen como factor común la identificación de dos grandes subgrupos al interior del mercado de trabajo: un segmento primario, con salarios elevados, buenas condiciones laborales, estabilidad, etc., y un segmento secundario, que reúne los rasgos contrarios (Neffa, 2008; Fernández Huerga, 2010). Las diferencias entre uno y otro segmento son explicadas a partir de aspectos vinculados a las características de las organizaciones que crean los puestos y no a atributos individuales de los/as trabajadores/as. Según señala Neffa (2008), la reestructuración productiva y los cambios en la organización del trabajo han producido nuevas y más complejas formas de segmentación vinculadas con la calidad del empleo, pudiéndose identificar no sólo dos segmentos, como lo proponían las formulaciones iniciales de las TSMT, sino muchos más, según las variables que se tomen en cuenta.

Dentro de los mercados secundarios, los papeles sexuales, el racismo, el origen étnico y la juventud son categorías que el sistema no crea, pero que refuerza y utiliza para legitimar la estructura económica. Por ello trabajamos específicamente sobre la inserción laboral de los/as jóvenes.

Para las teorías neoclásicas, la variable de mayor incidencia en la participación de los/as jóvenes en el mercado de trabajo es el nivel de escolaridad alcanzado (Dávila, 2017). Podemos suponer que el mayor éxito de la inserción social se encuentra intrínsecamente ligado a las certificaciones escolares y los circuitos de formación formal por los que se transitan, sin embargo, esta estrategia sólo logra viabilidad en un segmento reducido y específico de la población, según Cuervo (2017), aquellos/as que cuentan con los recursos necesarios para adquirir la “educación” que solicita el mercado.

Nuestro posicionamiento, permite correr de la explicación en función exclusivamente de los atributos de los/as mismos/as jóvenes, para vincular el análisis con las características de la demanda de trabajo en un tiempo y espacio concretos. Esa mirada implica recuperar la historicidad y materialidad de la categoría “juventud” (Margulis, 1996) al contemplar el

contexto social, económico, político, cultural y ecológico que forma las experiencias y la conciencia de una generación y define su lugar en la estructura social.

1.1 Mercado interno, mercado externo y territorio

Si se rechaza el puro y simple determinismo tecnológico y se reconoce el papel de las empresas en la asignación del recurso “fuerza de trabajo” (Neffa, 2008:144), se comprende que la gestión de la mano de obra no se basa en un mero cálculo económico: trabajadores/as y empleadores/as son actores de una relación salarial sometida a instituciones y reglas cambiantes que no pueden funcionar de manera aislada de otras políticas de las empresas. Para los segmentaristas son las propias organizaciones –y no el mercado- las que, para reducir costos laborales, intensificar el control de los/as asalariados/as y maximizar utilidades tienden a promover la segmentación de los/as trabajadores/as. Por tanto, no siempre es el mercado donde tiene lugar la movilidad de la fuerza de trabajo, sino que los/as empresarios/as cumplen una función decisiva en el proceso de selección y reclutamiento (Neffa, 2008:141). Esta idea dio lugar a la distinción entre mercados internos y mercados externos de trabajo, propuesta por Dunlop (1958) y profundizada por la teoría dual.

El mercado interno es definido como el resultado de los mecanismos de asignación de los recursos de mano de obra dentro de las empresas, que determinan el conjunto de puestos, afectaciones, remuneraciones y reglas de movimiento de los/as trabajadores/as dentro de ese conjunto (Doeringer, Piore, 1971). En efecto, en las grandes empresas y organizaciones, se instauran de manera formalizada mecanismos e itinerarios de ingreso, uso y promoción de la mano de obra, que están desconectados de las confrontaciones entre la oferta y la demanda que se producen fuera de ella. Esos mecanismos, procedimientos y reglas son el resultado de decisiones administradas por los/as empleadores/as, y no de transacciones mercantiles. En el mercado externo, en cambio, las decisiones de determinación de salarios, asignación y formación de la mano de obra son controladas directamente por variables económicas (Fernández Hueriga, 2010).

La conformación de mercados internos y externos a la empresa y la consecuente segmentación de los/as trabajadores/as se encuentra determinada por las características y pautas que establece cada firma, pero también por las dinámicas de los ámbitos espaciales en los que las mismas realizan su actividad. Con base en esa idea, diversos/as autores/as (Coombes, 1995; Casado Díaz, 2000; Miedes Ugarte et al., 2007; Sánchez López, 2010, entre otro/as) destacan la importancia de la dimensión espacial en el análisis de la segmentación laboral, puesto que es en un territorio determinado donde las instituciones y los factores económicos, sociales, ambientales y culturales adquieren formas y combinaciones concretas dando lugar a particulares estructuras laborales.

En Argentina, la incorporación del componente espacial en el estudio de los mercados de trabajo toma impulso a partir de la década de los 90 como consecuencia del interés por comprender la dinámica del cambio social en un contexto de crisis recurrentes y transformaciones estructurales. La gran mayoría de los estudios desarrollados durante esos años, cuyo enfoque se ha mantenido hasta nuestros días, centran su mirada analítica en el comportamiento diferencial de las variables laborales en las áreas urbanas del país. Otros realizan análisis del comportamiento de los mercados de trabajo vinculados a determinados sectores de la economía y/o al empleo registrado (Rofman, 2009; Bisang, Sztulwark, 2006; Bocco et al., 2007; Castillo et al., 2006; Rojo, Rotondo, 2006; etc.). Escasas son las aproximaciones que, desde un enfoque integral y articulado, contemplan la estructura y dinámica de los mercados de trabajo asociados a configuraciones espaciales específicas y en relación con factores de la oferta, pero también de la demanda de trabajo en cada territorio.

Desde estas perspectivas, las investigaciones que colocan el foco en los mercados de trabajo locales lejos de constituir simples estudios particulares o localistas muestran la influencia que determinadas condiciones y acciones del territorio ejercen sobre las peculiaridades de cada configuración ocupacional (De la Garza Toledo, 1999).

En base a esas argumentaciones posicionamos la mirada en dos regiones: Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza y en una actividad concreta: la industria vitivinícola, a fin de dilucidar los factores que condicionan el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras laborales de esos territorios.

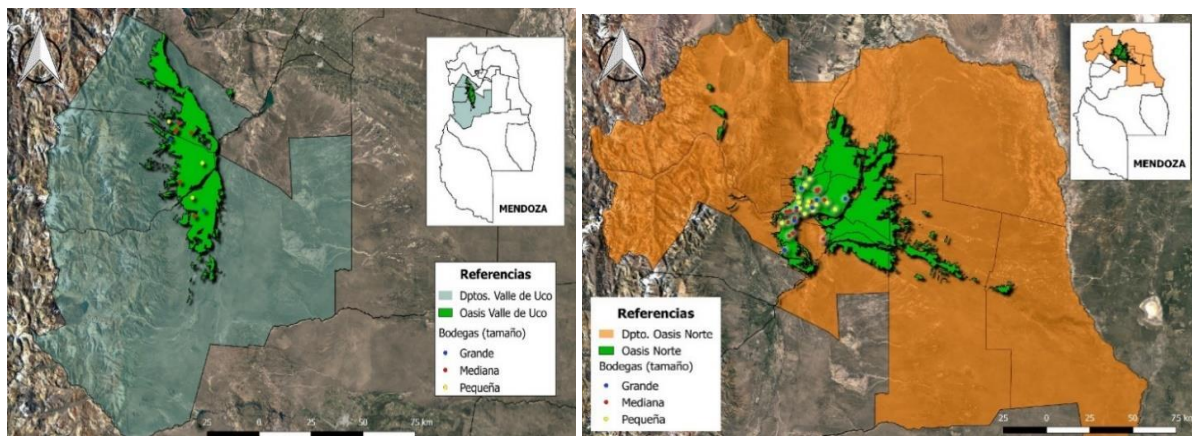
2. Estrategia metodológica

Abordar la estructura y dinámica de los mercados de trabajo desde una perspectiva territorial es una tarea ardua. Las fuentes de información disponibles en la Provincia de Mendoza presentan limitaciones que dificultan la obtención de datos espacialmente desagregados. De ahí que, para dar alcance al objetivo propuesto, sustentamos la construcción de evidencia empírica en una estrategia metodológica de carácter cuali-cuantitativa a partir del uso de técnicas documentales (información estadística secundaria) y una técnica conversacional: la entrevista en profundidad a informantes clave.

En un primer momento, buscamos caracterizar el perfil productivo y laboral de las regiones bajo estudio -con especial énfasis en la actividad vitivinícola-. Para ello recurrimos a la compilación, sistematización y análisis de datos producidos por organismos oficiales: INDEC, INV, DEIE. Los indicadores relativos a los mercados de trabajo regionales fueron elaborados con base en la Encuesta de Condiciones de Vida que realiza la Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas de la Provincia.

En un segundo momento, nos focalizamos en analizar la organización de los puestos al interior de las firmas vitivinícolas. Dicho análisis estuvo sustentado en entrevistas en profundidad a referentes empresariales realizadas en el marco del PICT 2167/2012. Tomando como insumo los registros aportados por el INV, y a partir de una tipología que define formas organizacionales y productivas propias de la dinámica de la industria vitivinícola en los territorios, se seleccionaron intencionalmente 54 bodegas clasificadas según tamaño (cantidad de trabajadores permanentes y volumen de producción), modalidad de gestión (familiar o no familiar) y origen del capital (nacional o extranjero).

Mapa 1. Ubicación de las bodegas seleccionadas. Oasis Norte y Valle de Uco. Año 2017.



Fuente: Elaboración propia en base a INV

Las entrevistas aplicadas a referentes de cada una de las firmas seleccionadas abordaron los siguientes ejes: características productivas del establecimiento (tipo de actividad, productos, canales de comercialización, etc.), políticas de gestión de la mano de obra, distribución de

los puestos y características de los/as trabajadores/as, incorporación y estrategias de adaptación a nuevas tecnologías y articulación con actores del territorio.

El análisis de las entrevistas supuso: 1) la construcción de 54 mapas ocupacionales que especifican la distribución jerárquica y denominación de los puestos y el perfil de los/as trabajadores/as que en ellos se desempeñan; 2) la definición de sistemas de categorías para, a partir de la utilización del programa ATLAS.ti, identificar los factores que condicionan el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras laborales de los diferentes tipos de establecimientos en las regiones objeto de estudio².

En relación con la población objeto de estudio, aunque comprendemos que la categoría “juventud” no responde directamente a un atributo etario³, la delimitación del grupo de jóvenes, para aproximarnos a las experiencias de la generación, se realizó teniendo en cuenta la definición de Naciones Unidas⁴ a fin de permitir la comparación de los resultados con otros estudios sobre el tema, y de acuerdo con la normativa que regula la participación de los/as jóvenes en el mercado de trabajo. De esta manera, se definió dentro de ese segmento a las personas que tienen entre 15 y 24 años, extendiendo en algunos casos el análisis a las personas de hasta 29 años.

2.1 Caracterización de las regiones bajo estudio

Región	Departamentos	Características demográficas	Principales sectores PBG
Oasis Norte	Capital, Godoy Cruz, Guaymallén, Las Heras, Luján de Cuyo y Maipú	Preponderantemente Urbana Población estimada 2016: 1.907.045 habitantes (el 62% del total provincial). Áreas con alta densidad demográfica (Godoy Cruz 2.700 hab/km ²) y territorios extensos, pero menos densamente poblados (Las Heras 25 hab/km ²).	Comercio (28,6%), industria manufacturera (19,8%) y servicios (18,8%).
Valle de Uco	Tupungato, Tunuyán, San Carlos	Rururbana Población estimada 2016: 130.194 (7% del total provincial) El departamento con mayor número de habitantes es Tunuyán y el de menos densidad poblacional San Carlos (3,2 hab/km ²)	Explotación de minas y canteras (19,5%), las actividades agropecuarias (19,1%) y los servicios (19%).

Enmarcada en las particularidades socio-demográficas y productivas de estas regiones se desarrolla la industria vitivinícola con características específicas que se analizan en el siguiente apartado.

² El análisis e interpretación de la información relativa a las componentes que configuran la estructura de los mercados de trabajo vinculados a la actividad vitivinícola en los Oasis Norte y Valle de Uco se realizó apoyándose en el uso de cartografía, teledetección y Sistemas de Información Geográfica (SIG).

³ Si bien la categoría juventud tiene una dimensión biológica, en tanto moratoria vital: es algo que depende de la edad, no puede asignarse la juventud por fecha de nacimiento, no existe un grupo etario al que le corresponda objetivamente la categoría juventud. Los límites son instituidos, y el derecho a establecer límites es un efecto de poder, es decir son socialmente constituidos

⁴ Acordada durante la preparación del Año Internacional de la Juventud (1985) y ratificada por la Asamblea General (A/36/215 y Resolución 36/28, 1981)

3. La industria vitivinícola en los Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza

Para comprender el funcionamiento de los mercados de trabajo es necesario, en primer lugar, explicitar la configuración histórica y las condiciones actuales en que se desenvuelve el sector y las empresas objeto de estudio.

En términos regionales, Mendoza aporta el mayor volumen en la elaboración de vinos y otros productos vínicos a nivel país, concentrando en 2016 el 60% del total de la producción vitivinícola argentina. Sin embargo, durante los últimos años y producto de las dificultades que enfrenta el sector el volumen de elaboración ha disminuido.

El rubro que engloba a la actividad vitivinícola (“Elaboración de bebidas”) es uno de los principales motores de la industria a nivel provincial, alcanzando en 2016 una participación del 31% dentro del sector. Si se analiza la evolución de los ingresos generados por la industria vitivinícola en el período reciente, se observa que los valores en dólares aumentan hasta 2012 y disminuyen en los años siguientes, mientras que los valores en pesos aumentan sostenidamente desde 2006, esto denota la caída en el ritmo de crecimiento de la actividad y el impacto que la inflación trae aparejado en las ventas del sector.

El comportamiento de esos indicadores está vinculado con los cambios a los que se ha visto sometida la industria vitivinícola desde finales de los 80 –modernización, reconversión, concentración, extranjerización, etc.- y que forman parte de un fenómeno más global, como es la emergencia de la producción flexible. La reestructuración productiva permitió, de manera acelerada y creciente, la entrada de la “vitivinicultura mendocina” en el mercado global de vinos, cuestión hasta entonces inédita ya que la industria se había orientado hasta mediados de los `90 al mercado interno argentino (Altschuler, 2014).

Esas transformaciones impactaron fuertemente sobre los procesos y condiciones de trabajo (Bocco, Dubini, 2007) destacándose como principales tendencias: la segmentación en relación con la calidad del empleo, la profesionalización de los puestos y racionalización de los procesos, la flexibilidad laboral, la multifuncionalidad y polivalencia, la terciarización y subcontratación. Hay que señalar, sin embargo, que estas tendencias no se expresaron del mismo modo en toda la estructura productiva vitivinícola, dado que la reconversión y modernización no se produjeron de manera homogénea en todos los sectores y territorios ni afectaron por igual a todos los actores.

En términos regionales, el Oasis Norte, es considerado la primera zona vitivinícola de la Provincia, presenta un clima templado y suelos muy aptos para el cultivo de la vid lo que permite la óptima maduración de las uvas y la elaboración de vinos de reconocida calidad. La superficie implantada con vid registró en la región un aumento del 24% entre 2000 y 2015, alcanzando las 29.254 has. para el final del período (18,3% de la superficie total de Mendoza). Es un área que se caracteriza por una extensa tradición vitivinícola que ha dado como resultado una configuración industrial heterogénea donde conviven empresas pequeñas con firmas medianas y grandes. Las bodegas de mayor tamaño son en general firmas reconvertidas que fueron adquiridas a propietarios locales (familias tradicionales) por inversores extranjeros o grandes grupos nacionales. En cambio, muchas de las bodegas medianas continúan en manos de sus propietarios originales quienes, para mantener la competitividad de sus productos, se han visto obligados a refuncionalizar las plantas industriales y profesionalizar la fuerza de trabajo. En 2017 el Oasis contaba con 312 bodegas inscriptas, lo que representa el 36% del total provincial⁵. En 2010 el número de

⁵ Según datos del INV para el año 2017 Luján de Cuyo es el departamento que mayor cantidad de bodegas concentra en la provincia (138), seguido por Maipú (118), Guaymallén (51) y muy por debajo Las Heras (7) y Godoy Cruz (5).

establecimientos asentados en la región era levemente inferior. El principal destino comercial de la producción vitivinícola regional es el mercado interno, en 2015 el 78% de los vinos se comercializaron dentro del país.

La segunda región, el Valle de Uco, abarca territorios cultivados sobre el piedemonte de la Cordillera de los Andes y se destaca por la implantación de nuevos cultivos con la consecuente expansión de la frontera agrícola, impulsado este proceso por la entrada de grandes capitales extranjeros durante la década de los '90. Asimismo, constituye un atractivo polo de desarrollo debido a las inversiones realizadas, que incluyen modernas infraestructuras, perfeccionamiento de los sistemas de riego, cambios en la estructura productiva y demanda de mano de obra calificada.

La superficie implantada con vid alcanzó en 2016 un total de 27.877 has., el 17,5% del total de Mendoza. Mientras que a nivel provincial la superficie aumentó un 9% desde el año 1990, en el Valle de Uco el incremento fue de 244%. Esta notable expansión de la vitivinicultura regional ha supuesto la configuración de un tejido productivo constituido principalmente por bodegas grandes y establecimientos pequeños de tipo “boutique”. En 2017 se asentaba en la región el 10,3% de las bodegas inscriptas de la provincia⁶ siendo el principal destino de la producción el mercado externo (78% del total para el año 2015). Los criterios de calidad, integración agroindustrial y modernización tecnológica en los que se asienta la “nueva vitivinicultura” del Valle de Uco conllevan la conformación de un mercado de trabajo altamente profesionalizado y especializado. Un detalle no menor es el desempeño turístico de la región, donde la búsqueda de vinos de excelencia y paisajes de montaña conforman los principales atractivos para visitantes extranjeros y nacionales.

De esta manera, dentro de las configuraciones productivas regionales, la vitivinicultura tiene una importancia significativa y adquiere características particulares de acuerdo con las condiciones agro-ecológicas y con factores de orden económico, social, político e institucional que han acompañado el desarrollo de la actividad en cada territorio. La dinámica espacial del proceso de reconversión y modernización de la actividad industrial y la consecuente configuración de una estructura empresarial asentada en la vitivinicultura tradicional o la “nueva vitivinicultura” conllevan diferentes modalidades de gestión de la fuerza de trabajo. Entendiendo que las formas de inserción laboral de los diversos grupos poblacionales se encuentran fuertemente condicionadas por las características de las organizaciones y la dinámica territorial en la que se encuentran inmersas, nos proponemos reconocer la segmentación laboral que afecta a los/as jóvenes trabajadores/as, tanto a nivel intra e interempresa.

5.1 Dinámica y estructura ocupacional a nivel regional

Con la intención de analizar la configuración socio-ocupacional de cada región e identificar los principales determinantes de la segmentación laboral para los/as jóvenes se realizó un estudio de los principales indicadores del mercado de trabajo en los Oasis Norte y Valle de Uco. Se remarcan las particularidades que distinguen a esos territorios tanto en lo que refiere a los aspectos de la oferta (atributos de los/as trabajadores/as) como de la demanda de trabajo (características de los puestos y condiciones laborales), utilizando como insumo los datos aportados por la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) para los años 2012 y 2016.

En cuanto a los indicadores de participación laboral (Tabla 1) la tasa de actividad para el total de la provincia fue en el año 2016 de 41,9%, los departamentos del Oasis Norte

⁶ Las bodegas se distribuyen de forma bastante homogénea entre los departamentos de la región, Tupungato, 36 bodegas, Tunuyán 29 y San Carlos 26, valores algo superiores a los registrados en años anteriores.

arrojaron una tasa algo superior a ese promedio (42,1%), mientras que en el Valle de Uco el nivel de participación laboral fue 1,3 pp inferior (40,6%). Para ambas regiones la tasa de empleo se ubicó en torno al 38 – 39% y el desempleo fue más elevado en el Oasis Norte que en el Valle de Uco (7,5% y 5,2%).

Tabla 1: Tasas de actividad, empleo y desempleo. Oasis Norte, Valle de Uco y Total Provincial. Años 2012 y 2016

	Oasis Norte		Valle de Uco		Total provincial	
	2012	2016	2012	2016	2012	2016
Tasa de Actividad	43,5%	42,1%	39,6%	40,6%	41,5%	41,9%
Tasa de Empleo	41,0%	38,9%	39,1%	38,5%	39,7%	39,1%
Tasa de Desempleo	5,7%	7,5%	1,4%	5,2%	4,4%	6,8%

Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

Si se comparan esos valores con los correspondientes al año 2012 se observa en el Oasis Norte una caída en la tasa de actividad de 1,4 puntos y un ascenso de esta en el Valle de Uco de 1 pp. Al mismo tiempo, al igual que en el total provincial, en ambas regiones se registró una disminución en los niveles de empleo, algo más significativa en el Oasis Norte (de 41% a 38,9%) que en la región Valle de Uco (de 39,1% a 38,5%), acompañada por un aumento de las tasas de desempleo. Es decir, los datos de la ECV reflejan un achicamiento de los mercados de trabajo tanto provincial como regionales en los últimos años -caída del empleo- y una mayor presión laboral sobre los puestos existentes -aumento del desempleo-.

La caída de la tasa de actividad en el Oasis Norte entre 2012 y 2016 se encuentra explicada principalmente por la disminución de la participación laboral de los varones jóvenes (Gráficos 4 y 5), mientras que las mujeres de entre 15 y 19 años presentan, en cambio, un aumento en su nivel de actividad. En el Valle de Uco, también cae la participación de los varones jóvenes, sin embargo, son las mujeres mayores de 24 años las que explican el incremento de la tasa de actividad a nivel regional, ellas son también las que registran mayores niveles de desocupación.

Gráfico 4. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad. Oasis Norte, 2012 y 2016

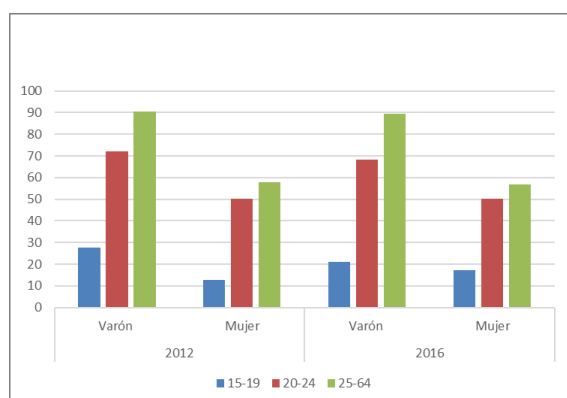
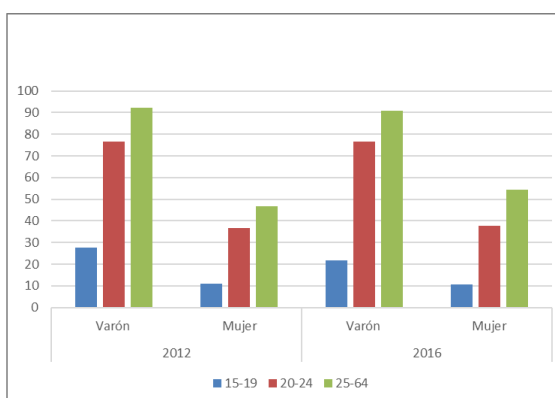


Gráfico 5. Tasas de actividad por sexo y grupos de edad. Valle de Uco, 2012 y 2016



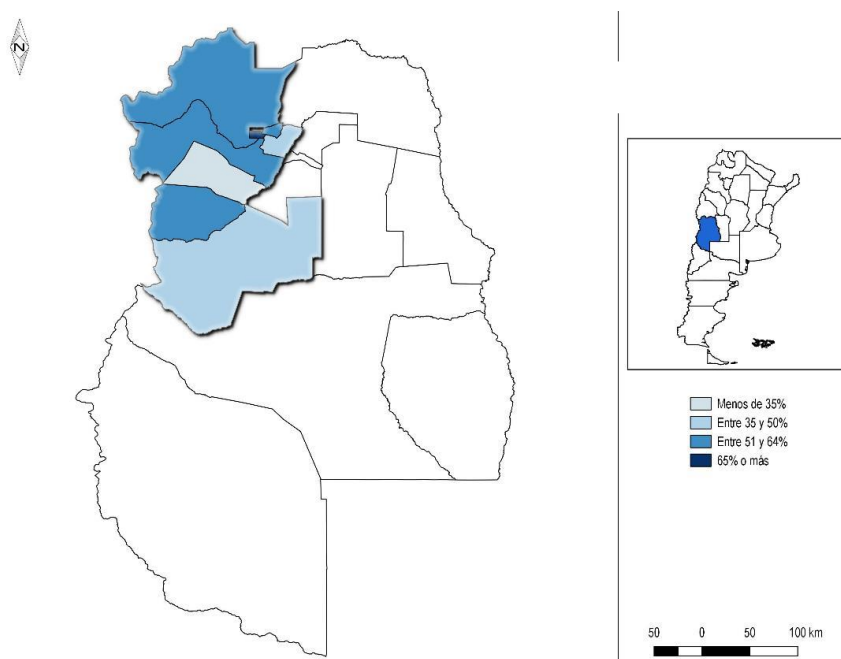
Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

Al centrarnos en la fuerza de trabajo ocupada encontramos que la misma presenta ciertos rasgos distintivos en cada uno de los territorios analizados. En el Valle de Uco, donde las actividades agrarias y agroindustriales tienen un mayor peso relativo, la presencia de varones

entre los/as ocupados/as es más elevada (64,3%) que en el Oasis Norte (60,3%), región configurada en torno a una fuerte presencia del sector servicios en el que la fuerza de trabajo femenina alcanza una mayor participación. Además, en el Valle de Uco los jóvenes tienen una mayor presencia en la fuerza de trabajo ocupada (30,5% frente al 28,8% en el Oasis Norte).

El perfil marcadamente rural de los departamentos del Valle de Uco también supone la conformación de un mercado laboral que demanda fuerza de trabajo de menor calificación formal. En 2016 sólo 5 de cada 10 trabajadores/as de esa región había completado el nivel secundario, mientras que en el Oasis Norte, con una estructura más compleja y diversificada, se encontraban en esa situación 6 de cada 10 ocupados/as (Mapa 3).

Mapa 3. Porcentaje de ocupados/as con nivel educativo secundario completo o más. Departamentos Oasis Norte y Valle de Uco. Provincia de Mendoza, 2016.



Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

No obstante las disparidades señaladas, los datos de la ECV reflejan una evolución positiva de los niveles educativos de la población ocupada en ambas regiones durante los últimos años. En el período 2012 - 2016 el porcentaje de ocupados/as con secundario completo ascendió en el Oasis Norte de 51,5% a 58,8% y en el Valle de Uco de 41,3% a 48,7%. Esto estaría indicando una tendencia a la disminución del sesgo de ocupados/as con certificación media o más entre las zonas urbanas y las rurales y entre distintas actividades.

Las características de los puestos que configuran la estructura ocupacional en cada región permite inferir los rasgos de la demanda laboral en esos mercados y el tipo de oportunidades que los mismos ofrecen a las/os trabajadoras/es jóvenes.

Un primer aspecto en relación con esta dimensión es el relativo a la composición sectorial del empleo (Tabla 2). En 2016 a nivel provincial las ramas comercio y servicios explicaban alrededor de 6 de cada 10 puestos de trabajo, seguidas por la industria manufacturera (10,9%) y la construcción (10,6%). A escala regional el Valle de Uco registra una alta concentración de las ocupaciones en actividades primarias en comparación con otras zonas de la provincia, 3 de cada 10 trabajadores/as se desempeñan en el sector agropecuario, casi la misma proporción que en los servicios (32%) y algo más que en el comercio (21%), mientras que

el empleo industrial representa el 7,3%. En el Oasis Norte, en cambio, las ramas más relevantes en la estructura ocupacional son: los servicios (32,7%), el comercio (25,9%) y la industria manufacturera (11,4%), en esta región los/as trabajadores/as del sector primario sólo representan el 4,6% del total.

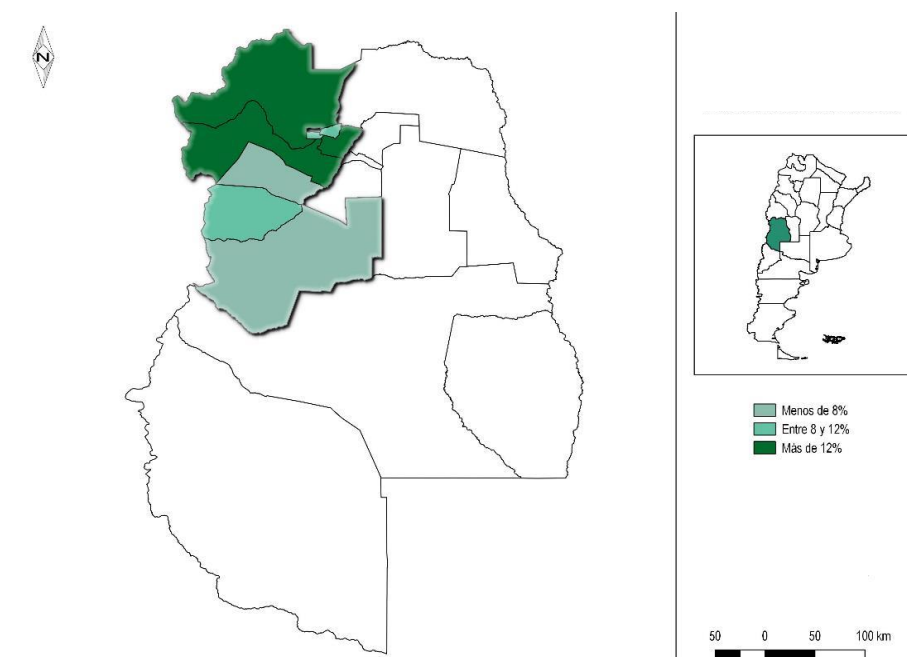
Tabla 2. Distribución de los/as ocupados/as según rama de actividad de la ocupación principal. Oasis Norte, Valle de Uco y Total Provincial, 2016.

	Oasis Norte	Valle de Uco	Total Provincial
Agropecuario	4,6%	29,0%	10,0%
Minas y canteras	0,8%	0,3%	0,9%
Industria	11,4%	7,3%	10,3%
Electricidad, gas y agua	0,7%	0,6%	0,7%
Construcción	11,1%	6,0%	10,8%
Comercio, hoteles y restaurantes	25,9%	21,4%	22,9%
Transporte y comunicaciones	6,5%	2,4%	5,5%
Establecimientos financieros	6,2%	0,9%	5,1%
Servicios	32,7%	32,0%	33,9%
Total	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

El Mapa 4, muestra el peso de la actividad industrial en la estructura ocupacional de cada región y de los departamentos que las conforman.

Mapa 4. Porcentaje de ocupados/as en el sector industrial. Departamentos Oasis Norte y Valle de Uco. Provincia de Mendoza, 2016.



Fuente: Elaboración propia en base ECV 2016

Si se analizan los datos comparativamente, se observa que entre 2012 y 2016 se produjo, tanto a nivel provincial como regional, un aumento en la proporción de ocupados/as en

actividades de servicios y comercio en detrimento del sector primario. Esa dinámica estuvo acompañada por una pérdida de peso de las empresas de menor tamaño en la generación de empleo. Ello da cuenta del proceso de tercerización que afecta a la economía provincial en su conjunto y del proceso de concentración al que se han visto sometidas algunas de las actividades económicas en los últimos años, principalmente aquellas vinculadas al sector agropecuario, con énfasis en la vitivinicultura. Estas transformaciones van reconfigurando y redefiniendo las características de la demanda de empleo.

Un dato a destacar es que, a pesar de la reciente baja en la participación de los establecimientos pequeños, su incidencia en las estructuras ocupacionales sigue siendo mayoritaria, evidenciándose algunos matices propios de cada región. En 2016 las unidades de hasta 5 trabajadores/as explicaban el 54% del empleo en el Oasis Norte y el 52% en el Valle de Uco, el porcentaje de la primera región está fuertemente incidido por el peso que allí adquiere el cuentapropismo. Si se suman los/as ocupados/as en unidades de hasta 25 trabajadores/as, se explica el 74% del empleo del Oasis Norte y el 82% del Valle de Uco. Por su parte, los grandes establecimientos (más de 100 ocupados/as), que son los que ofrecen puestos de “mayor calidad”, adquieren mayor relevancia en el Oasis Norte, donde ocupan al 10,9% de los/as trabajadores/as frente al 5,9% en el Valle de Uco.

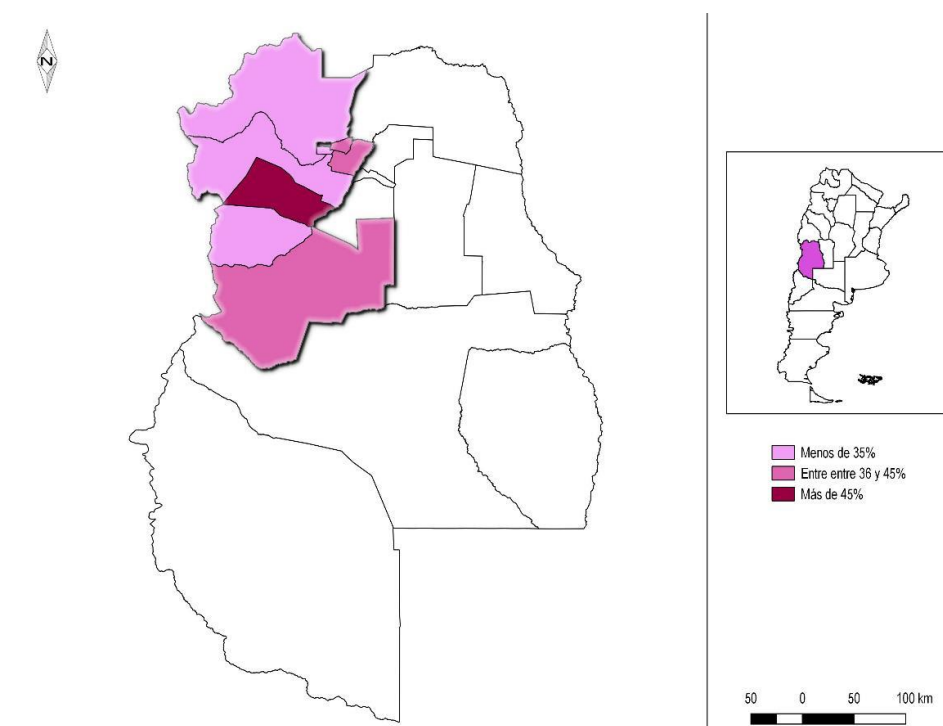
Particularmente los/as jóvenes se concentran en mayor medida que el resto de ocupados/as en unidades de pequeña escala, en las que gozan de menores posibilidades de estabilidad y seguridad laboral (segmento secundario). El 63,6% de los/as ocupados/as de hasta 24 años del Oasis Norte y el 54% del Valle de Uco se desempeñaba en 2016 en establecimientos de hasta 5 trabajadores/as. Mientras que entre las/os ocupados/as de más de 25 años esa situación alcanza al 51% en ambas regiones.

Para aproximar el lugar que los/as trabajadores/as ocupan en las relaciones de producción a nivel regional analizamos la variable “categoría ocupacional”. Los datos de la ECV2016 arrojan que la tasa de asalarización se ubicaba, tanto en el Oasis Norte como en el Valle de Uco, en torno al 74%, valor cercano al promedio provincial. En el resto de las categorías se observan algunas disparidades. Específicamente, en el Oasis Norte el cuentapropismo adquiere mayor peso que en el Valle de Uco (20,6% y 13,6% de los/as ocupados/as respectivamente), mientras, que la incidencia de los/as trabajadores/as familiares es más significativa en el Valle de Uco que en el Oasis Norte (6,3% y 2,5%), lo que estaría explicado por las formas que adquiere la organización del trabajo en las áreas más urbanas y rurales.

En cuanto a la fuerza de trabajo joven, la tasa de asalarización se ubica en las dos regiones 10 puntos por encima de la del resto de los/as ocupados/as (84%). Además, los/as jóvenes se desempeñan en mayor medida que sus pares adultos/as como cuentapropistas en el Oasis Norte y como trabajadores/as familiares en el Valle de Uco. Ambas categorías asociadas a mayor inestabilidad e inseguridad laboral.

Otro indicador que permite aproximar las características de los puestos ofrecidos en cada mercado de trabajo es la tasa de empleo no registrado (asalariados/as sin descuento jubilatorio) (Mapa 5). Según la ECV 2016 el empleo no registrado fue en la provincia de 37,1%, en el Oasis Norte de 36,1% y en el Valle de Uco de 38,1%. Como se sabe, la informalidad y precariedad laboral tienen una mayor incidencia en los mercados de trabajo rurales, dentro del Valle de Uco, destaca la situación de Tupungato donde más del 45% de los/as asalariados no realiza aportes jubilatorios.

Mapa 5. Porcentaje de asalariados/as sin descuento jubilatorio. Departamentos Oasis Norte y Valle de Uco. Provincia de Mendoza, 2016.



Fuente: Elaboración propia en base ECV 2016

La comparación entre los valores de 2012 y 2016, refleja una caída en los niveles de empleo no registrado tanto para el total provincial como para cada una de las regiones, en Mendoza la disminución fue de 3,2 pp mientras que en el Oasis Norte y el Valle de Uco la caída se ubicó en torno a los 4 pp.

No obstante esa mejoría, los/as jóvenes trabajadores/as son quienes persistentemente alcanzan los mayores niveles de informalidad laboral. En 2016 7 de cada 10 ocupados/as de hasta 24 años del Oasis Norte y el 6 de cada 10 del Valle de Uco se desempeñaban en empleos sin aportes jubilatorios, valores muy por encima de los observados para el total de ocupados/as.

En el Oasis Norte, el trabajo no registrado es levemente superior entre las mujeres trabajadoras (que tienen mayor presencia en el servicio doméstico donde la informalidad alcanza valores cercanos al 90%). En el Valle de Uco, en cambio, el trabajo no registrado incide de manera más significativa entre los varones que ocupan en mayor proporción puestos del sector primario de la economía. La construcción y las actividades agropecuarias constituyen los sectores con mayor proporción de empleos no registrados/as en ambas regiones, en esos sectores se agrupan las actividades que concentran un mayor número de trabajadores/as jóvenes.

En síntesis, la información analizada da cuenta de un achicamiento de los mercados de trabajo regionales y una mayor presión laboral en los últimos años (caída en la tasa de empleo y aumento del desempleo). En el Valle de Uco se registra una menor participación laboral en comparación con el promedio provincial, y en el Oasis Norte una tasa de desocupación superior a la media. Los jóvenes varones de entre 15 y 19 años registran una caída de su participación en ambas regiones, no así las mujeres y los/as jóvenes de 20 a 24 años, que incrementan su participación y asumen porcentajes de desempleo superiores a los de las/os adultas/os.

En cuanto a la estructura del mercado de trabajo, las/os jóvenes se insertan en mayor medida que sus pares adultos/as en empresas de menos de 5 ocupadas/os, situación que se acentúa en el Valle de Uco. Además, presentan una tasa de asalarización sensiblemente superior a la de las/os trabajadores/as de más de 25 años. Las particularidades de las matrices productivas regionales se hacen evidentes en la cantidad de trabajadoras/es jóvenes cuentrapropistas en el Oasis Norte, donde es mayor la incidencia de los servicios y el comercio, a diferencia del Valle de Uco donde existe mayor presencia de jóvenes como trabajadoras/es familiares, vinculadas/os al trabajo rural. En relación con ello, las principales ramas de inserción de la fuerza de trabajo joven son la construcción y el agro, ambos sectores del mercado históricamente asociados a elevados niveles de informalidad.

La configuración ocupacional de cada región en vinculación con las condiciones actuales en que se desenvuelve la industria vitivinícola nos ofrece el marco necesario para analizar la segmentación laboral al interior de los establecimientos productivos asentados en los Oasis Norte y Valle de Uco y, a partir de ello, reconocer las formas que adquiere la inserción laboral de los/as jóvenes trabajadores/as.

6. Segmentación laboral en la industria vitivinícola mendocina: la estructura de oportunidades para los/as jóvenes trabajadores/as

En cada región se observa una configuración particular en relación con las unidades productivas que conforman el tejido vitivinícola. Como señalamos anteriormente, en el Oasis Norte la industria se asienta en un conjunto de establecimientos sometidos al proceso de reconversión y modernización productiva que orientan sus productos mayoritariamente al mercado interno. En el Valle de Uco, en cambio, la nueva vitivinicultura se desarrolla con base principalmente en unidades de reciente presencia en el territorio, propiedad de grandes capitales extranjeros y altamente tecnologizadas, que tienen como principal destino los mercados externos. Estas disparidades suponen formas organizativas (de la producción y del trabajo) distintivas de cada establecimiento y de cada espacio que ofrecen a los/as trabajadores/as en general, y a los/as jóvenes en particular, distintas oportunidades de inserción. Dentro de esa heterogeneidad distinguimos en los territorios bajo análisis tres tipos de bodegas que expresan diferentes modalidades de realización de la actividad.

Un *primer tipo* es el que conforman las firmas que cuentan con una planta de personal de hasta 10 trabajadores/as y alcanzan un volumen de producción anual no mayor a los 300.000 litros. Se trata de unidades gestionadas por un grupo familiar con tradición vitivinícola, o por agentes que han gestado un emprendimiento como forma de reinvertir capitales y concretar un proyecto de vida. En la actual configuración de la industria muchas de estas empresas se encuentran asociadas al modelo de “bodega boutique” ya que basan su estrategia en la pequeña escala de alta calidad enológica orientada principalmente a la exportación. La actividad productiva se centra en el proceso de elaboración de vinos con uvas que compran a terceros y, en una proporción mínima, de fincas propias. Las demás actividades del proceso productivo suelen ser tercerizadas.

En función de los objetivos que persiguen y de la modalidad organizativa que implementan, el trabajo asalariado que incorporan estas firmas no supera el aportado por la familia que las dirige. La estructura ocupacional es, por tanto, simple con una división del trabajo organizado en torno a tres grandes áreas funcionales: dirección o gerenciamiento, administración y producción. En la cima de la pirámide se encuentra generalmente el/la jefe/a de familia, los mandos medios son ocupados por sus hijos/as, varones y mujeres de mediana edad, o por jóvenes profesionales que transitan sus primeras experiencias laborales. En las terceras líneas aparecen unos/as pocos/as trabajadores/as no vinculados al grupo familiar, operarios/as mayormente jóvenes varones.

En relación con los/as trabajadores/as jóvenes en este tipo de establecimientos los/as mismos/as están afectados/as por procesos de segregación vertical: aquellos/as pertenecientes al grupo familiar suelen ocupar puestos de mayor jerarquía (muchos/as son profesionales formados/as en áreas vinculadas con el sector -enólogos/as, ingenieros/as agrónomos/as, sommeliers, etc.). Los/as jóvenes sin vínculo con los/as propietarios/as se insertan, en cambio, en los puestos de menor calificación (operarios/as) o, aquellos/as con mayor calificación, en los mandos medios para realizar sus primeras experiencias laborales y buscar luego oportunidades de desarrollo profesional en empresas de mayor tamaño. En estos establecimientos dada la polifuncionalidad de los puestos -producto de la reducida cantidad de tareas a realizar- los/as jóvenes no se encuentran afectados/as por la segregación horizontal.

El *segundo tipo* de bodegas está constituido por las industrias de mediana escala que cuentan con una planta de personal permanente de entre 20 y 80 trabajadores/as y alcanzan un volumen de producción anual promedio en torno a los 7 millones de litros. Muchas de estas firmas son conducidas por grupos familiares de origen local con tradición vitivinícola que han modernizado sus plantas a fin de alcanzar o sostener cierta posición en los mercados. La mayoría ha abandonado la especialización en vinos de mesa para incorporarse al segmento de los varietales, orientando sus productos tanto al mercado interno como al externo. La materia prima que utilizan se distribuye en proporciones similares entre uvas propias y de terceros. Algunas complementan su oferta de vinos con otros productos (como aceite de oliva, conservas, etc.) y servicios (gastronomía, turismo, espacios culturales, etc.).

La estructura ocupacional de estas bodegas comprende entre cuatro y cinco niveles funcionales, desde el directorio hasta los/as operarios/as, pasando por la gerencia general, las gerencias de áreas y los departamentos o secciones. Muchas han implementado procesos de profesionalización de su fuerza de trabajo incorporando en puestos de dirección a trabajadores/as con altas calificaciones y en niveles técnicos a profesionales con los conocimientos necesarios para alcanzar los estándares exigidos por los mercados de destino. A esos perfiles se suman trabajadores/as calificados/as vinculados/as a nuevas áreas como control de calidad, desarrollo de mercados, gastronomía y turismo.

En cuanto a la fuerza de trabajo juvenil, los organigramas de las bodegas de mediana escala reflejan una muy escasa presencia de trabajadores/as de entre 18 y 29 años. La mayoría se desempeña en puestos de baja calificación, como operarios/as, guías de turismo, mozos/as, secretarías y asistentes (de calidad y de recursos humanos). Un porcentaje menor se encuentra ocupando cargos medios como encargados/as de depósitos, de secciones, de logística, pero son aquellos/as de mayor edad con algunos años de trayectoria en la actividad y en la empresa y, en ciertos casos, con mayor nivel formativo. La mano de obra joven que se desempeña en los puestos operativos es mayoritariamente masculina mientras que en los demás puestos existe una proporción similar de jóvenes de ambos sexos.

Finalmente, el *tercer tipo* de bodegas identificado es el que conforma el reducido segmento de empresas que lidera el mercado de vinos en la región. Se trata de firmas con una producción a gran escala sustentada en las nociones de calidad, integración agroindustrial y modernización tecnológica. La planta de personal comprende más de 100 trabajadores/as permanentes y el volumen de producción supera los 15 millones de litros anuales. La mayoría es propiedad de grandes capitales multinacionales o de grupos económicos nacionales concentrados. Estas firmas ofrecen una amplia gama de vinos con presencia en todos los segmentos del mercado interno y externo. Además, muchas han incorporado a su oferta una creciente variedad de productos y/o servicios vinculados a la gastronomía, el turismo, la cultura, etc.

Las grandes industrias vitivinícolas se organizan bajo un esquema ocupacional amplio y complejo, integrado por áreas claramente diferenciadas y altamente especializadas en sus objetivos y funciones. Se distinguen en esa estructura tres grandes niveles funcionales según la calificación del puesto: jerárquico, profesional/técnico y operativo. La distribución de los puestos asociados a esos niveles comprende hasta seis líneas organizativas: el directorio, una gerencia general, varias gerencias de área de las que dependen las direcciones o jefaturas, luego equipos técnicos y, finalmente, operarios/as.

Al tratarse de empresas integradas, las tareas asociadas a la estructura organizacional van desde el control y administración de la actividad primaria hasta la comercialización y distribución de los productos en los mercados de destino. Estas firmas presentan una clara segmentación entre ocupaciones con mandos jerárquicos que requieren altas calificaciones y poseen condiciones laborales más ventajosas, hasta puestos operativos de menor calificación y condiciones más desfavorables. Los requerimientos de mayor especialización y profesionalización en todos los puestos de trabajo suponen que los/as trabajadores/as que se desempeñan en estas firmas presenten, en términos generales, un mayor nivel de calificación que en los demás tipos de establecimientos.

Respecto a los/as jóvenes, en los organigramas de las bodegas de mayor tamaño se observa una muy escasa presencia de trabajadores/as de entre 18 y 29 años quienes, al igual que en las empresas medianas, se encuentran mayormente ocupando puestos en niveles operativos y, más escasamente, técnicos. La fuerza de trabajo juvenil encuentra en las grandes empresas vitivinícolas obstáculos para ascender en la escala profesional, dado que la formación, la experiencia y la antigüedad son criterios determinantes en las trayectorias profesionales y en el funcionamiento de los mercados internos de trabajo que se configuran en estas firmas.

En síntesis, las modalidades de organización del trabajo y los mecanismos implementados en cada tipo de firma para la incorporación de trabajadores/as nos permiten entrever la segmentación laboral que afecta, específicamente, a la fuerza de trabajo joven dentro de la industria vitivinícola. Esos elementos deben pensarse en función de las dinámicas propias de la actividad en cada territorio. Así en el Oasis Norte, donde es mayor la heterogeneidad de empresas (grandes, medianas y pequeñas), las/los jóvenes encuentran ciertas oportunidades vinculadas principalmente a las calificaciones formales obtenidas. En cambio en el Valle de Uco aparece una estructura más homogénea conformada mayoritariamente por bodegas grandes en las que los requisitos son más rígidos y la segmentación vertical para las/os jóvenes se encuentra más pronunciada

6.1 Las características del trabajo joven en los distintos segmentos de la industria vitivinícola mendocina

En este apartado nos concentramos en indagar, a partir de los relatos de los/as referentes de las bodegas seleccionadas, las características de la segmentación laboral que afecta a la fuerza de trabajo joven a nivel inter e intra empresa y el condicionamiento que sobre ella ejercen las concepciones y procedimientos que ponen en juego los/as agentes empresariales.

En función de lo hasta aquí expresado, podemos afirmar que en el análisis de la segmentación laboral en la vitivinicultura mendocina la **dimensión formativa** se combina con factores como el tamaño de las empresas, las modalidades de gestión, el origen del capital y las características de los territorios para configurar la estructura desigual de posibilidades que se les presenta a los/as jóvenes en esa actividad. En tal sentido, encontramos que aquellos/as que han alcanzado calificaciones formales terciarias o universitarias (que en la mayoría de los casos tienen entre 24 y 29 años) se encuentran integrando el segmento secundario vinculado a empresas pequeñas, como prestadores/as de servicios contra factura o en empresas tercerizadas. Mientras que los/as jóvenes calificados/as insertos/as en grandes

bodegas realizan sus recorridos profesionales en virtud de los mecanismos propios de cada empresa (mercado interno) que se formalizan a través de los denominados “planes de carrera”. Se constata así el supuesto fundamental de las TMTS: la estructura existente en el mercado de trabajo no obedece sólo a diferencias en el nivel de cualificación de la población, como defiende las corrientes neoliberales –especialmente la TCH-, sino que los determinantes de esta deben ser asociados a factores, en ocasiones vinculados o inter-vinculados a la demanda.

En las bodegas de mediana y gran escala la principal modalidad de incorporación de jóvenes calificados/as son las pasantías o prácticas profesionalizantes, evidenciando el vínculo estrecho con la educación. Sin embargo, las posibilidades de capacitación y la presencia de oferta de formación son muy diferentes en las regiones estudiadas, apareciendo aquí los condicionantes territoriales a la estructura de posibilidad desigual que se les presenta a los/as jóvenes en su inserción.

Son técnicos recién recibidos, que a lo mejor han hecho una pasantía y han quedado en la bodega, o bueno, gente recién recibida. Administrativos también, a veces tomamos gente bastante joven. Pero son puestos, de gente puntual: en calidad, en laboratorio, o en administración, la gente más joven (Analista de RRHH, empresa grande de capitales extranjeros, Valle de Uco)

Por su parte, entre los/as jóvenes con mayores credenciales educativas que ocupan puestos técnicos o profesionales se observa, en muchos casos, la sobrecalificación formal que los/as afecta en relación con las tareas que desempeñan.

Si yo necesito a alguien que me haga contabilidad general, no voy a ir a buscar a una persona joven (...) porque necesito experiencia, alguien que me ayude, que tenga criterio, conocimiento del tema (...). Voy a buscar una persona joven, suponete, para cargar información. ¿Qué busco de esa persona? Que tenga ganas de trabajar, que asuma un compromiso, y que de repente, le interese más lo que pueda aportar que lo que pueda recibir, para serte bien franca. (...) En la época de temporada, parte de la gente temporaria que se contrata son técnicos enólogos o chicos a punto de recibirse de enólogos, entonces eso, ellos aprenden de los operarios y ellos educan a los operarios con sus conocimientos (Encargada de RR.HH, empresa mediana de capitales nacionales, Oasis Norte)

Estos/as jóvenes, por aspiraciones de movilidad ascendente, van rotando entre puestos de trabajo del segmento secundario, en búsqueda de empleos con mayor estabilidad y mejores ingresos (segmento primario). En función del tamaño de la empresa, esas transiciones pueden darse entre firmas (pasando de unidades pequeñas a las de mayor escala) o al interior de la propia firma (en el caso de las bodegas grandes).

Los/as empleadores/as asumen que la **rotación o inestabilidad laboral** que afecta a los/as jóvenes responde a características generacionales y no a las condiciones estructurales ofrecidas desde los mercados de trabajo. Esta connotación negativa hacia la condición de juventud determina fuertemente las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional.

Aunque los organigramas de las empresas de mayor tamaño reflejen que la presencia de jóvenes se da mayoritariamente en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional, los/as empleadores/as sólo aluden en sus relatos a los/as más calificados/as, demostrando una invisibilización o negación de las competencias y cualificaciones no formales principalmente de los/as jóvenes que se desempeñan en puestos operativos.

Desde los postulados segmentacionistas se reconoce que las empresas de menor tamaño están sujetas al funcionamiento del mercado de trabajo externo (a la empresa) que se rige

por las variaciones económicas. Es en este sentido que la mayoría de los/as trabajadores/as jóvenes de bodegas de pequeña escala están vinculados al trabajo temporario, a las cooperativas o las empresas tercerizadoras de personal para la realización de actividades operativas que requieren ciertas condiciones físicas, además de habilidades para el desempeño de las tareas. Los/as jóvenes tienden a aceptar así condiciones de mayor flexibilidad e inestabilidad en el empleo. Los/as pocos/as trabajadores/as permanentes que incorporan los establecimientos pequeños suelen ser operarios/as -generalmente varones adultos- con experiencia en la actividad en los que descansa la mayor parte del proceso de elaboración.

Ya muchos jóvenes no hay, porque son generalmente los que están tercerizados. Generalmente para las tareas de cosecha, de poda, sí son gente más chica. (Gerente, empresa pequeña de capitales nacionales, Oasis Norte)

Al mismo tiempo las condiciones de contratación de los/as jóvenes calificados/as que se han integrado principalmente en las áreas de servicios de las bodegas de menor escala, se caracteriza por alcanzar altos niveles de precariedad (inestabilidad, flexibilidad, informalidad, bajos salarios, etc.).

En cuanto a las **posibilidades de desarrollo profesional** de que disfrutaran los/as jóvenes dentro de la empresa, los/as empleadores/as de bodegas de mayor escala indican que, la implementación de “planes de carrera” ofrece a todo el personal las mismas posibilidades de promoción. Así, desde la perspectiva de los/as empleadores/as las oportunidades de ascenso en la trayectoria profesional está sujetas a criterios como el mérito, la formación y la antigüedad y no a características de los/trabajadores/as como la edad o el sexo.

Los/as agentes empresariales expresan que, en la actualidad, a muchos/as jóvenes no les interesa proyectarse en una misma empresa, o no están enfocados/as en desarrollar una carrera profesional al interior de la firma. Sostienen que hay un cambio generacional, por el que los/as jóvenes, muchas veces no están dispuestos/as a aceptar (o “amoldarse”) a las condiciones que ofrece el mercado de trabajo. En virtud de estos argumentos la concentración de los/as trabajadores/as jóvenes en determinados puestos de la estructura organizacional y la inestabilidad que caracteriza sus trayectorias responderían, en buena medida, a sus propias expectativas e intereses dentro del mercado de trabajo.

Pero yo lo que veo en general con los jóvenes es que no sé si le interesa mucho ese tipo de ascensos, es como que a ver... tienen un objetivo, realizarlo... pero no sé si tienen las ambiciones de ir generando más (...) no sé si son personas que proyecten su vida en función del trabajo que tienen o del ascenso (Analista de RRHH, empresa grande de capitales mixtos, Valle de Uco).

Los/as referentes de bodegas grandes aluden a las concepciones sobre el “trabajo” que hacen recaer sobre los/as jóvenes -más calificados/as- en función de su origen social.

Ellos directamente, como no tienen grandes necesidades, porque viven con sus padres, porque están bien a nivel educativo, y por la cultura, porque también es una cultura más pop, lo que antes era mal visto ahora es simpático digamos. (...) Ese concepto de sacrificio, de decir: bueno no importa, pero yo me voy a comer cuatro meses acá porque después esto me va a servir para otro lado. No. A ellos si no les gusta, no se obligan a hacer cosas que no les gusta. (...) (Gerente de RR.HH. empresa grande de capitales nacionales, Oasis Norte)

Nuevamente la no aceptación de las condiciones impuestas por la forma de trabajo por parte de los/as jóvenes calificados/as es negativamente valorada por los/as empleadores/as y asignada a cuestiones de carácter generacional. Así, la alta rotación de estos/as jóvenes es

atribuida a sus propios intereses, concepciones y expectativas y no a las condiciones que les ofrecen las empresas (exigencias horarias, flexibilidad, informalidad, inestabilidad, bajos salarios, etc.)

Puede ser un poco la generación, es la... esa búsqueda del cambio que a veces los lleva a rotar o sea a estar un año, dos años en un puesto y decidir irse a otra empresa por el simple hecho de cambiar, quizás eso creo que es una característica muy importante de la generación de ahora, digamos... la inestabilidad en cuanto a la necesidad de cambiar. (Analista de RRHH empresa grande de capitales extranjeros, Valle de Uco).

Estas percepciones son diferentes en el caso de los/as jóvenes de menor calificación que cuentan con una estructura de oportunidades mucho más limitada y cuya inserción laboral responde a estrategias de complementación o sostenimiento de los ingresos familiares.

(...) si a estos chicos dentro de unos años no le dan los puestos se van. Te exigen mucho más, a menos que no tengan estudios, para los puestos que yo recomiendo es no buscar gente con estudios (Gerente de recursos humanos de una bodega grande de capitales nacionales, Valle de Uco).

Al mencionar las **ventajas y desventajas** de incorporar a la empresa fuerza de trabajo joven las apreciaciones de los/as entrevistados/as son muy similares cualquiera sea el tipo de bodega y el territorio en el que la misma se asienta. Entre las ventajas mencionan la energía vital, la fuerza física, las “ganas”, el empuje, el dinamismo, la creatividad, etc.

Las ventajas... nuevas formas de trabajo, mucho empuje, vienen con muchas ganas, como que quieren ver resultados rápidos ... son inmediatos. Traen más dinamismo (Analista de RRHH empresa grande de capitales mixtos, Valle de Uco)

... yo creo que son más las ventajas de tener trabajadores jóvenes que tener trabajadores que por ahí tienen mucha experiencia, pero vienen con muchas mañas. (...) Si, generalmente tienen ganas de... crecer y de desarrollarse y también hay mayor creatividad para la resolución de problemas o para proponer nuevas formas de buscar la solución (Gerente, empresa pequeña de capitales mixtos, Valle de Uco)

Pero estas concepciones reflejan a su vez algunas posturas contradictorias dado que ciertos rasgos que resaltan como positivos en los/as jóvenes tienen al mismo tiempo para los/as agentes empresariales una valoración negativa. Así, la falta de experiencia y formación supone una ventaja ya que permite “moldear” a los/as jóvenes según las necesidades y objetivos de la empresa pero a la vez constituye una desventaja por lo que ello implica para la firma -costos en tiempo y dinero-. Esto aparece en las bodegas de todos los tipos y en las dos regiones analizadas.

La ventaja es que la puedo formar de acuerdo con el criterio que yo quiero, y moldear de alguna manera, si es que esa persona se deja, a veces no es tan sencillo (Encargada de RRHH Empresa mediana, de capitales nacionales, Oasis Norte)

Una ventaja que tengo con los jóvenes es que no están digamos muy empapados de esta filosofía corporativa, no la tienen muy arraigada entonces son más fáciles de cambiar, de hacerlos entender, de hacerlos subir al tren (...) Las desventajas por ahí la única que puede llegar a ser es un poquito falta de experiencia (Referente empresa mediana, Valle de Uco)

La diferencia entre empresas de diverso tipo radica en que en las firmas de menor tamaño -pequeñas y medianas-, los referentes destacan la capacidad que los/as jóvenes tienen para cumplir más de una función, es decir, dadas las características de la estructura ocupacional

-reducido número de puestos de trabajo- se valora la multitarea, aunque la misma sea claramente una forma de flexibilización del trabajo.

... no son tan estructurados, en el sentido de que los podés poner a hacer distintas cosas (...) a las chicas, ya las tengo para arriba y para abajo, y les hago hacer y creo que ellas son permeables a eso. Ponele, una de las guías que yo contraté que es sommelier, si bien hace todas las visitas VIP, también hace otras cosas. La mina se maneja, no es “no, soy somellier, nada más quiero servir vino a la gente importante” (Jefa de turismo, empresa mediana de capitales nacionales, Oasis Norte)

Otro aspecto vinculado con el anterior, es la alta rotación que presentan los/as jóvenes con mayores calificaciones insertos en empresas pequeñas o medianas. Ante el “techo” que les imponen las estructuras ocupacionales en las que trabajan, aquellos/as con aspiraciones de movilidad ascendente, rotan hacia empresas de mayor tamaño que les ofrecen mayores posibilidades de avanzar en su carrera profesional o bien -principalmente en el caso de aquellos/as con formaciones más generales- se trasladan hacia otras actividades. Esta situación es percibida por los/as agentes empresariales como una desventaja

Y desventajas por ahí pueden tener una alta rotación, entonces es difícil mantenerlos más de 2 años en el mismo puesto, la misma persona. Una alta rotación. (Gerente, miembro del grupo familiar propietario, empresa pequeña, Oasis Norte)

En síntesis, en las percepciones de los/as empleadores/as se presentan dos visiones bien diferenciadas sobre la fuerza de trabajo joven, a la que distinguen según las calificaciones formales alcanzadas. La primera visión refiere a los/os jóvenes con bajas calificaciones, en este caso existe por parte de los/as empleadores/as de todas las firmas una invisibilización de los saberes propios del trabajo, lo que conlleva la falta de consideración de este grupo cuando se indaga acerca de las posibilidades de promoción al interior de la firma y en la actividad. La segunda visión es la relativa a los/as jóvenes con calificaciones formales altas, en este caso, la no aceptación de las condiciones laborales propias del segmento secundario se asigna a atributos de orden generacional y no a factores vinculados con la demanda, es decir, a las características de los puestos que las propias empresas ofrecen a los/as jóvenes. De este modo, en concordancia con los postulados clásicos sobre el mercado de trabajo, se hace recaer en la oferta -los/as jóvenes trabajadores/as- la responsabilidad sobre las posibilidades y formas de inserción laboral en la industria vitivinícola. Las prácticas y políticas derivadas de estas visiones asumen especificidades según sea el tipo de empresa y el territorio en el que se asienta.

7. Reflexiones finales

En esta ponencia nos propusimos analizar las características que asume la inserción laboral de los/as jóvenes en la industria vitivinícola mendocina buscando, a partir de ello, identificar los determinantes de la segmentación laboral que afecta a ese grupo de trabajadores/as a nivel inter e intra empresa. Para cumplir con ese propósito apelamos a las TSMT y destacamos la importancia de la dimensión espacial en el estudio del fenómeno, centrando el análisis en dos territorios específicos: los Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza.

El postulado que guio la investigación indica que los/as trabajadores/as jóvenes ocupan principalmente puestos del segmento secundario del mercado laboral vitivinícola. Las condiciones de mayor inestabilidad, informalidad y menores salarios que les son propias responden a un conjunto de factores que combinan los atributos de los/as mismos/as jóvenes con el tipo de empleos que cada mercado (y cada firma) les ofrece. Las características de los puestos disponibles para los/as jóvenes se asocian a la dinámica de la actividad vitivinícola

en cada territorio y a los modos de organización y gestión de la fuerza de trabajo que ponen en juego los/as agentes empresariales.

El análisis de la configuración ocupacional de cada región arroja para el Valle de Uco una menor participación laboral en comparación con el promedio provincial, y en el Oasis Norte una tasa de desocupación superior a la media. En los últimos años ha caído en ambas regiones la participación de los jóvenes varones de menor edad (15 a 19 años), pero ha aumentado la de los varones y mujeres de 20 a 24 años, que se ven afectados por niveles de desempleo superiores al resto de la población.

Los/as jóvenes se insertan en mayor medida que sus pares adultos/as en empresas medianas y pequeñas -situación que se acentúa en el Valle de Uco- y presentan una tasa de asalarización sensiblemente superior a la de las/os trabajadores/as de más de 25 años. En asociación con las matrices productivas propias de cada región, en el Oasis Norte los/as jóvenes tienen una fuerte presencia entre los/as cuentrapropistas y en el Valle de Uco entre los/as trabajadoras/es familiares. En relación con ello, las principales ramas de inserción de la fuerza de trabajo joven son la construcción y el agro, ambos sectores del mercado históricamente asociados a elevados niveles de informalidad.

En cuanto a la dimensión productiva, en las últimas décadas, la industria ha perdido importancia en la economía de Mendoza debido al proceso de tercerización que ha relegado al sector manufacturero al tercer lugar en función de su aporte al PBG. La “elaboración de bebidas” constituye uno de los principales motores de la industria provincial siendo la principal productora de vinos del país. Dentro de esa dinámica el desarrollo de la vitivinicultura ha adquirido diversas expresiones en las distintas regiones que conforman el territorio provincial. En el Oasis Norte la evolución de la industria se ha sustentado en un proceso de concentración y refuncionalización productiva orientado a abandonar el esquema basado en la elaboración de grandes volúmenes de vinos comunes para pasar a la producción de vinos varietales y de alta gama. En el Valle de Uco, en cambio, se ha desarrollado un modelo productivo sustentado en la denominada “nueva vitivinicultura”, basada en la elaboración de vinos de alta calidad enológica destinados principalmente a la exportación.

Si bien ambos modelos comparten estándares que son transversales a la vitivinicultura moderna cada uno conlleva particularidades en cuanto a las modalidades de organización de la mano de obra y a los requisitos, competencias y habilidades exigidos a los diferentes grupos de trabajadores/as.

La estructura ocupacional de la industria vitivinícola del Oasis Norte se configura sobre un heterogéneo tejido de empresas pequeñas, medianas y grandes que establecen distintos requisitos y condiciones a sus trabajadores/as. Por su parte, en el Valle de Uco el empleo del sector se conforma en base a un conjunto más homogéneo de grandes firmas integradas, principalmente de capitales extranjeros, altamente profesionalizadas y especializadas que exigen mayores niveles de calificación a sus trabajadores/as.

En el marco de esas configuraciones, el análisis de la organización de los puestos al interior de un conjunto de bodegas intencionalmente seleccionadas ha permitido constatar que, al igual que en el conjunto del mercado de trabajo, en la industria vitivinícola las/os jóvenes conforman un grupo relegado a los puestos más precarios e inestables de la estructura laboral (segmento secundario). Si bien esto adquiere ciertas particularidades según sea el perfil de la firma.

En las bodegas de menor tamaño las/os jóvenes tienen una mayor presencia que en el resto de la industria, pero sólo aquellos/as que pertenecen al grupo familiar propietario alcanzan oportunidades más ventajosas para acceder a puestos del segmento primario. Por su parte, las bodegas de mediana escala han aumentado la presencia de jóvenes calificados/as en su

planta de personal, sin embargo, esta demanda es, en gran medida, de empleos temporarios. Aun así, estas firmas cuentan con una muy escasa presencia de fuerza de trabajo joven, que se concentra principalmente en puestos de baja calificación. En las empresas de mayor tamaño, las reglas internas y los criterios que se implementan para la movilidad vertical de los/as trabajadores/as -formación específica, mérito y antigüedad- operan como barreras al ingreso y promoción de la mano de obra joven. El escaso número de jóvenes que se incorporan a las firmas de mayor tamaño se ubica principalmente en puestos operativos y aquellos/as que han alcanzado mayores niveles de calificación lo hacen en cargos técnicos.

En el análisis constatamos que las concepciones que expresan los/as empleadores/as condicionan los procedimientos de distribución de la fuerza de trabajo al interior y entre las firmas vitivinícolas, asignando los empleos de mayor productividad y mejores condiciones laborales a un perfil de trabajador “estándar”, moldeado por normas socioculturales que refuerzan estereotipos de edad y género. Desde esa perspectiva los factores que condicionan la segmentación laboral que afecta a los/as jóvenes en la industria se asocian a características intrínsecas a la edad, entre ellas la escasez de experiencia, la menor responsabilidad respecto a los/as adultos, la “volatilidad” que asumen como propia al comienzo de las trayectorias laborales. De esta manera, hacen recaer en características individuales (factores de la oferta) lo que en gran medida responde a condiciones estructurales de los mercados de trabajo.

En definitiva, desde el enfoque que asumimos la condición etaria se asocia al sexo, al nivel educativo, al origen social y a aspectos de la demanda -tanto fuera como dentro de la empresa- para orientar los itinerarios laborales de los/as jóvenes en la industria vitivinícola. La combinación de esos factores implica para la fuerza de trabajo joven aceptar empleos en el segmento secundario como mecanismo de inserción, siendo muchas veces sus competencias –no formales- invisibilizadas y/o estando sobrecalificados/as para las tareas que se les asignan. Se constata así que dentro de la industria vitivinícola la dinámica de la actividad en cada territorio y las reglas institucionales que condicionan la movilidad entre los diferentes segmentos del mercado obstruyen la competencia por los “mejores empleos” y perpetúan la participación de los/as jóvenes en puestos inestables y peor remunerados.

Bibliografía

ALTSCHULER, B (2014) Disputas y fronteras sociales en la configuración actual de la vitivinicultura mendocina. Aportes de la sociología figuracional de Norbert Elias. Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales, n° 14. UNGS-IDES

BENIGNI, M.; SCHTEINGART, D. (2011). Causas de la inserción laboral precaria de los jóvenes en Argentina (2003-2010). Ponencia presentada en el 10° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET. Buenos Aires

BOCCO A., DUBBINI D., ROTONDO S., YOGUEL, G. (2007). Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional. Investigaciones Laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

BOCCO, A.; DUBBINI, D. (2007). Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza. 8° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), Bs. As.

CASADO DÍAZ, J.M. (2000): Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana. Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante (España).

COOMBES, M.G. (1995). The Impact of International Boundaries on Labour Market Area definitions. Area; vol.27, n°.1; págs.46-52.

CUERVO, H (2017). Los jóvenes y la justicia social en el ámbito rural. Estudios y políticas de juventud en América Latina. FLACSO, Argentina

- DÁVILA, O; GHIARDO, F y MEDRANO, C (2006). Los desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles. Ediciones Cidpa (segunda edición aumentada), Valparaíso
- DE LA GARZA TOLEDO, E. (1999). Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción. En De la Garza Toledo, Enrique (Comp.) Los retos teóricos en los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, CLACSO-Asdi, Buenos Aires.
- DOERINGER, P.; M. PIORE (1971). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- DUNLOP, J. (1958). Industrial Relations Systems, Southern Illinois University Press, Feffer and Simons.
- MARGULIS, M. (1996). La Juventud es más que una palabra. Ensayo sobre cultura y juventud, Biblos, Buenos Aires
- MARTÍN CRIADO, E. (1998). Producir la juventud, Itsmo, Madrid.
- MARTÍN, M.E., POL, M.A. (2014). Mercados de trabajo locales y jóvenes en la Provincia de Mendoza. Hacia una mirada relacional entre los condicionantes de la oferta y la demanda. En: Busso, M.; Pérez, P.(coord.); *Procesos de inserción laboral de los jóvenes en Argentina* (pp: 59-75). Buenos Aires: EditorialMiño y Dávila/CEIL/Trabajo y Sociedad.
- MARTÍN, M.E.; POL, M.A.; BURGARDT, G. (2010). Sistemas de información territorial como factor estratégico para el diseño de políticas de desarrollo local con eje en la formación profesional y el empleo. México D.F.: UDUAL (inédito)
- MIEDES UGARTE, B.; ASECIO COTO, M.J. (2003). La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local. Temas Laborales N°69, pp. 99-120, España.
- NEFFA, J.C. (2001). La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo y el papel de los intermediarios, 5° Congreso de la Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET)
- PÉREZ, P. (2010). Jóvenes, estratificación social y oportunidades laborales. Disponible en http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/lavbo/textos/Lavbo24_8.pdf
- PIORE, M. (1975). Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Lecturas seleccionadas. Madrid: Alianza editorial.
- PIORE, M.; SABEL, C. (1984). La segunda ruptura industrial. Buenos Aires: Alianza editorial.
- POL, M.A. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. Revista Trabajo y Sociedad N°25 353-369
- SANCHEZ LOPEZ, C. (2010). Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional. Tesis doctoral. Universidad de Huelva. Capítulo 2, pp. 23. 60.