

Educación y trabajo en la vitivinicultura: Una aproximación al análisis de la relación entre la precariedad laboral y los niveles educativos de los operarios de bodega

Mariana Ayelén Pereyra

Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo

Marianamza1986@gmail.com

Mesa N° 36: Mendoza: tierra de desigualdades estructurales y conflictos sociales

Disciplinas: Sociología del trabajo

Palabras claves: educación – trabajo – precarización – bodegas

RESUMEN:

El siguiente estudio aborda la relación entre los niveles educativos y la precarización laboral de los/as obreros/as de bodega del Gran Mendoza en el período de posconvertibilidad. La hipótesis general que guió la investigación fue: “Los/as trabajadores/as de bodega que poseen menores niveles educativos acceden a trabajos más precarios, en la región del Gran Mendoza, entre 2003 y 2014.” Para realizar esta investigación tomamos datos de la EPH 2014 y de la ECV 2012, y complementamos esta información con 5 entrevistas semiestructuradas a trabajadores del sector. Así, observamos que en este período la precarización laboral ha aumentado correspondiéndose con bajos niveles educativos formales por parte de los operarios, quienes, sin embargo, no ven que este tipo de educación sea fundamental para desarrollar sus tareas laborales. Algunos de ellos, han desarrollado una formación y capacitación propias, a través de la experiencia y de los conocimientos de sus compañeros, que les permite manejar desde los elementos más básicos de la producción hasta los más complejos, lo cual no es reconocido formalmente por las empresas. Además, a partir de la irrupción de los contratos a corto plazo, esta formación forjada en la experiencia y la práctica se ve afectada.

1- Introducción

La siguiente ponencia es una primera aproximación al análisis de la relación entre los niveles educativos y la precarización laboral de los/as obreros/as de bodega del Gran Mendoza.

La situación de precarización laboral es una problemática que afecta a miles de trabajadores/as en la provincia, y que ha crecido en el último período. Entre las causas de este problema, indagamos en los niveles educativos a los que acceden estos sectores, a fin de determinar si la misma incide en la calidad del empleo obtenido.

Si bien hay antecedentes importantes sobre este tema, es necesario actualizar permanentemente los cambios que se suceden en cada coyuntura. En esta tónica es que se plantea la necesidad del siguiente estudio, ya que abarca un período reciente (2003-2015) en una zona definida. Este período es abordado como contexto, es decir, no se pretende analizar año por año los cambios acaecidos en el tema, sino hacer referencia al período denominado “posconvertibilidad”, como una primera aproximación al análisis de este problema. Asimismo, se eligió la región del Gran Mendoza teniendo en cuenta su importancia como zona vitivinícola, en donde Maipú y Luján de Cuyo se destacan como departamentos vitivinícolas.

El objetivo general que nos trazamos fue indagar cuál es la relación entre el trabajo precario y los niveles educativos alcanzados por los/as operarios/as de bodegas de la región del Gran Mendoza, desde el año 2003 hasta 2015.

Los objetivos específicos que planteamos fueron: Identificar los niveles educativos alcanzados por los/as operarios/as de bodega de la región del Gran Mendoza; analizar cómo los/as operarios/as precarizados/as de bodegas de la región del Gran Mendoza perciben la relación entre sus condiciones de trabajo y su nivel educativo.

La hipótesis general que guió la investigación fue: “Los/as trabajadores/as de bodega que poseen menores niveles educativos acceden a trabajos más precarios, en la región del Gran Mendoza, entre 2003 y 2014.”

La hipótesis específica plantea: “Los/as trabajadores/as de bodega perciben que sus niveles educativos no tienen relación con el trabajo desarrollado en las fábricas.”

Para realizar esta investigación tomamos datos de la EPH 2014 y de la ECV 2012, y complementamos esta información con 5 entrevistas semiestructuradas. Estas entrevistas se realizaron a trabajadores/as del sector que trabajaron en bodegas del Gran Mendoza en algún momento del período abordado. Los mismos fueron elegidos teniendo en cuenta su edad, tamaño de bodega y sexo. Las edades de los entrevistados oscilaron entre 18 y 65 años, son de diferentes sexos y han trabajado indistintamente en

bodegas grandes, medianas y pequeñas. Es decir que la muestra fue intencional, a fin de encontrar todas las diferencias que pueden existir en base a edades y tamaños de bodega y sexo.

2- Algunos lineamientos para entender la situación de precariedad laboral

El periodo de posconvertibilidad es una continuidad del periodo de convertibilidad en el sentido de que las bases estructurales, y particularmente las relaciones laborales flexibles, que se sentaron a partir de los 70 y se profundizaron en los 90, continuaron. Particularmente, sobre la precarización del empleo, compartimos con algunos autores la idea de que, a partir de la década del '70, las condiciones laborales atraviesan un proceso de degradación que, en líneas generales (y con las particularidades de cada gobierno) se extiende hasta nuestros días. Entendemos que la suerte que corrió el movimiento obrero en las nuevas condiciones del capitalismo argentino, puede resumirse en *“máxima jornada de trabajo con mínimo salario” para la parte de esa clase que consigue vender su fuerza de trabajo, mientras creció la parte que, imposibilitada de obtener esos medios de vida, se hundió en el pauperismo y la miseria consolidada.*” (Iñigo Carrera, 2009, p.124)

A partir de la década del 90 con las leyes de flexibilización laboral, y con el desempleo generalizado, hay un avance en cuanto a la precariedad de las relaciones laborales. Estas leyes planteaban como objetivos promover el aumento de la producción y la productividad, y para lograr estos fines planteaban que los trabajadores debían poseer una formación “polivalente”, es decir, que los trabajadores deben realizar múltiples tareas sin importar la calificación que posean. Esto, desde ya precariza las condiciones de trabajo, ya que implica que la empresa, al tener un plantel de trabajadores que puede desarrollar todas las tareas, puede prescindir de cualquier obrero en cualquier momento. Además, este elemento ligado al aumento de los ritmos de trabajo, implica que pocos trabajadores (de los cuales se extrae cada vez más valor) puedan desarrollar las tareas de muchos. Como plantea Neffa, plantea: *“...los trabajadores precarios son objeto de mayores requerimientos por parte de los empleadores: polivalencia, multiplicidad de tareas, movilidad interna forzada, y una ampliación de tareas con un contenido superior a las que demanda normalmente el puesto que ocupan, lo cual significa una intensificación del trabajo que implica una mayor fatiga.*” (Neffa, 2010, p.15) La extensión de la jornada laboral, la intensidad cada vez mayor del trabajo, los contratos

cortos, la polivalencia, son elementos centrales para entender los niveles educativos a los que pueden acceder o no los trabajadores.

3- La situación de los trabajadores de la vitivinicultura de Mendoza

Con la puesta en pie de la reconversión vitivinícola en la provincia, se realizaron importantes cambios en las relaciones laborales y en la organización del mismo. La modernización en la vitivinicultura implicó que hubo cambios en las relaciones entre capital y trabajo. Gago plantea que estos cambios se observan en:

“...a- división técnica del trabajo por modificación en las líneas de producción y la relación entre trabajo directo e indirecto; b-relación del trabajo directo y la organización técnica de gestión; c- relación en la integración vertical a través de la subcontratación y contratación; d- la flexibilización del trabajo.” (Gago, 2001, p. 15)

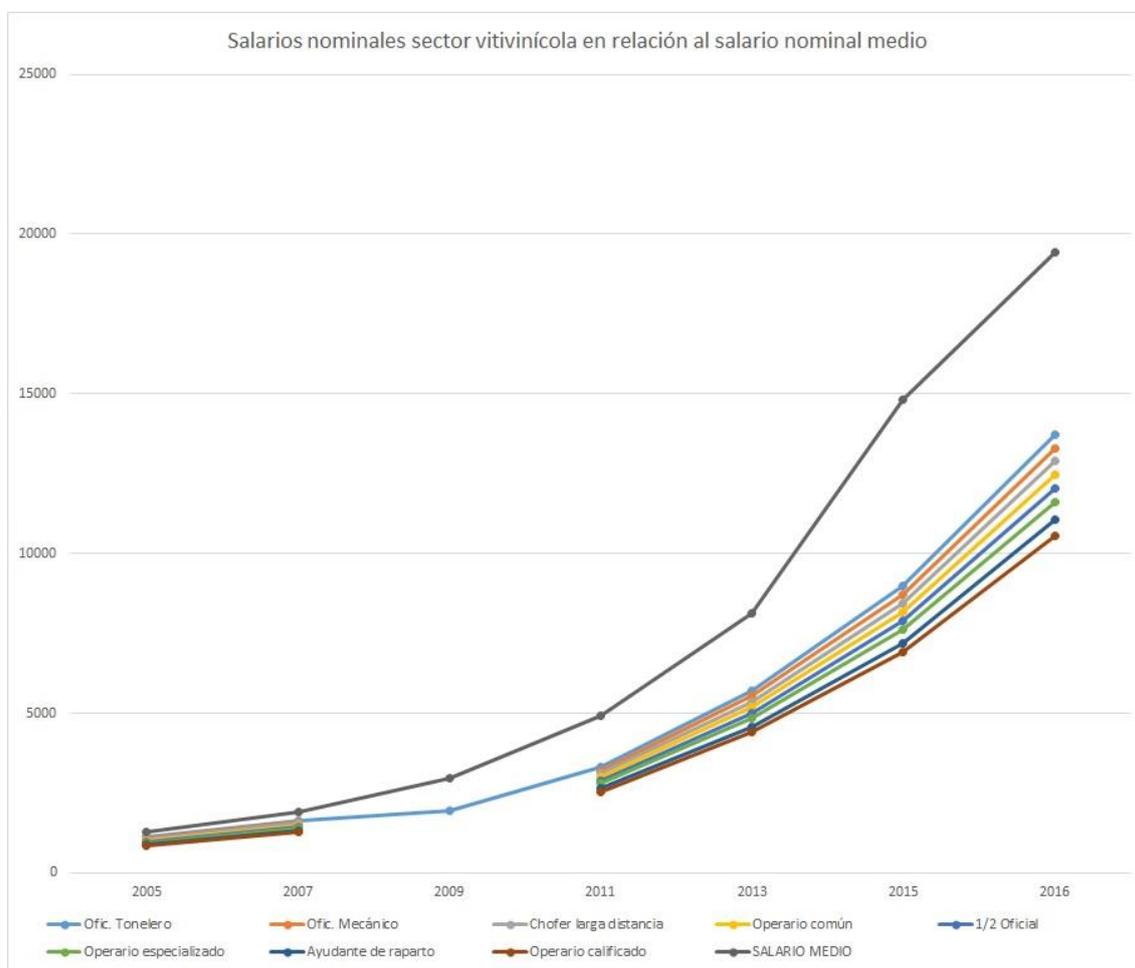
En las bodegas hay cambios en las líneas de producción, que incorporan alta tecnología que producen una automatización de los controles del procesamiento uva-vino, lo cual reduce el requerimiento de mano de obra. Es decir, se reemplaza trabajo directo por trabajo indirecto, y esto tiene mayores efectos en aquellos sectores en los cuales se requería mayor cantidad de trabajadores. Además, es importante señalar que el desempleo en este aspecto recae mayormente sobre el sector menos calificado que era el que realizaba este tipo de tareas. (Gago, 2001)

Por otro lado, hay que tener en cuenta que el sector agrario y la agroindustria se rigen por el trabajo estacional, ya que hay diferentes períodos para desarrollar determinadas tareas. Este elemento es utilizado también como una forma de precarizar el empleo, lo cual incluso fue reforzado a partir de la reconversión vitivinícola y continuado hasta nuestros días. De esta forma encontramos las figuras de trabajadores permanentes, temporarios, eventuales, permanentes discontinuos (Fabio, p43.) que pueden ser contratados por empresas de servicios eventuales, cooperativas de trabajo, cuadrillas, en negro, etc.

Actualmente en Mendoza, las cifras de trabajo no registrado superan el 50% en el sector privado (Cortese y Llano, 2013). Además, en la industria manufacturera, hacia el año 2011 hay datos que muestran un 32,9% (Informe Observatorio Laboral, 2012, p.23) de trabajadores no registrados en el sector manufacturero en el Gran Mendoza. La vitivinicultura en la provincia emplea a más de 70.000 trabajadores vitivinícolas (Pescarmona, 2015). Esta industria pertenece sobre todo al ámbito privado, por lo cual,

teniendo en cuenta los datos anteriores podemos inferir que gran parte del trabajo en la vitivinicultura se da en estas condiciones.

Los departamentos del Gran Mendoza, sobre todo Maipú y Luján poseen una gran concentración de bodegas. El departamento de Maipú, poseía 118 bodegas de un total de 934 en el año 2013, de las cuales alrededor del 75% estaba en actividad, lo cual implica que es uno de los departamentos vitivinícolas más importantes (Albina Pol, 2013). Los salarios del sector vitivinícola se han caracterizado por ser unos de los más bajos del país. A continuación, observamos cómo desde las categorías más especializadas hasta las más básicas, el salario vitivinícola siempre se encuentra muy por debajo del salario medio nominal nacional. Observamos por ejemplo, que la categoría más alta del Convenio Colectivo de Trabajo de obreros de bodega cobra hasta casi \$6000 menos que el salario medio nacional.



Elaboración propia en base a datos de Mdz 5 de marzo de 2017.

Para acercarnos a nuestra unidad de análisis (trabajadores de bodega del Gran Mendoza) realizamos, a través de la Encuesta de Condiciones de Vida 2012, un recorte

poblacional, que nos permitió llegar a la identificación de los operarios de la rama de manufacturas en el Gran Mendoza y sus respectivos niveles educativos. En este cuadro observamos que los sectores con nivel medio son los que tienen un mayor porcentaje (47,07%), seguidos por los ocupados que poseen el nivel básico o no poseen instrucción (32,30%), y finalmente los sectores con nivel superior son los que obtuvieron el menor porcentaje (19,82).

Ocupados industria manufacturera por máximo nivel de instrucción alcanzado según residencia. Mendoza 2012.¹

REGIÓN	Sin instrucción/Nivel Básico	Nivel medio	Nivel Superior	Ns/Nc	TOTAL
PROVINCIA	35,21%	45,62%	18,59%	0,58%	100%
GRAN MENDOZA	32,30%	47,07%	19,82%	0,81%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a ECV. Mendoza. 2012

Por otro lado, realizamos un cuadro en donde observamos a los sectores que tienen contrato con fecha de finalización y aquellos que no, en relación con sus niveles educativos. Este dato fue tomado teniendo en cuenta que los contratos cortos son una de las características del trabajo precario actual. Así, observamos que a medida que el nivel educativo va elevándose, los contratos cortos van descendiendo. En este sentido vemos que aquellos sectores que poseen primaria incompleta son los que poseen una mayor cantidad de empleo con fecha de finalización (12,75%), mientras que los que se ubican en el otro extremo del cuadro, que poseen nivel universitario o superior completo, son los que tienen menos empleo con fecha de finalización (4,07%).

Asalariados (excepto servicio doméstico) por Tiempo de finalización del empleo según nivel de instrucción. Aglomerado Gran Mendoza. Segundo semestre 2014.

	Tiene Finalización del empleo	
--	-------------------------------	--

¹ Sin instrucción/Nivel básico: incluye sin instrucción, primario y EGB; Nivel Medio: Incluye secundario y polimodal; Nivel Superior: Incluye superior no universitario, terciario, universitario, postgrado y especial.

	Si	No	Ns/nc	Total
Sin instrucción	0%	0%	0%	
Primaria incompleta	12,75%	87,25%	0%	
Primaria completa	9,16%	89,34%	1,50%	
Secundaria incompleta	8,49%	90%	1,51%	
Secundaria completa	6,28%	92,55%	1,17%	
Universitaria/ superior incompleta	7,20%	90,55%	2,25%	
Universitaria/ superior completa	4,07%	95,17%	0,76%	
Total	6,68%	92,02%	1,30%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC

Teniendo en cuenta las dificultades que plantean las bases de datos para acceder a nuestro objetivo de conocer los niveles educativos de los operarios de bodega del Gran Mendoza, realizamos un cuadro en donde podemos observar los requerimientos de las bodegas para acceder a los empleos. Recopilamos avisos clasificados de bodegas, en los cuales observamos que, en general, no hay requerimientos de niveles educativos, sino que se prioriza la experiencia, la cercanía al lugar de trabajo, movilidad, la dedicación full time y la edad en algunos casos. En la mayoría de los avisos no se especifica el nivel educativo necesario, en otros se pide el nivel primario como mínimo, y en aquellos empleos que son requeridos para una tarea específica (y no para fraccionamiento en general) como mantenimiento, por ejemplo, se pide estudios afines al puesto. Es necesario destacar que la mayoría de los avisos son requeridos por empresas de selección de personal, y en gran parte para el período de temporada alta, por lo cual inferimos que la contratación es por un período corto.

CUADRO AVISOS DE TRABAJO EN BODEGAS

AVISOS. DESCRIPCIÓN	LINK DE CONSULTA	REQUISITO S	Educación requerida 9
Operarios de bodega Zona Perdiel, Agrelo Empresa: Bayton	http://ar.jobomas.com/operarios-de-bodega-zona-perdielagrelo_iid_85629915?utm_source=jobrapido&utm_medium=xml&utm_campaign=xml&utm_content=xml-avisos Publicado: 02/01/2017 Consultado: 08/01/2017	Experiencia comprobable en áreas como fraccionamiento, etiquetado, envasado, descube, entre otras. Amplia disponibilidad horaria y preferentemente residentes cerca de la zona donde está ubicada la bodega.	Sin especificación
Operario de fraccionamiento para importante bodega. Categoría: Jóvenes Profesionales/Pasantías	http://www.kitempleo.com.ar/empleo/591909/operario-fraccionamiento-para-importante-bodega-mendoza/ Publicado: 27/12/2016 Consultado: 08/01/2017	Experiencia manual o en manejo de maquinarias. Disponibilidad full time y para trabajar en horarios rotativos, deberán contar con movilidad propia y libreta sanitaria	Sin especificación

<p>Operarios de Bodega. Empresa: Consultores de Empresas. Operarios de zona este (San Martín, Junín o Rivadavia) Las vacantes a cubrir son de carácter eventual.</p>	<p>https://ar.indeed.com/ver- empleo?jk=443c23ed118db453 &q =operario+bodega&tk= 1b5vrh42a544lfsb&from=ifa&u tm_ source=publisher&utm_ medium=cpc&utm_campaign= newifa&pub= 27aa87c293c3826fbba67b1ab1d 37e9f</p> <p>Consultado: 08/01/2017</p>	<p>experiencia en líneas productivas dentro del sector industrial o bodeguero. Sexo masculino (no excluyente) Disponibilidad horaria full-time (horarios rotativos) Disposición y compromiso</p>	<p>Deseos de aprendizaje</p>
<p>Operario de Bodega. Master Consultora</p>	<p>http://www.computrabajo.com.a r/ofertas-de-trabajo/oferta-de- trabajo-de-operario-de-bodega- en-mendoza- 71BD474E732868B5</p> <p>Consultado: 02/02/2017</p>	<p>Personas de sexo masculino de hasta 35 años con experiencia en la parte de producción de empresas vitivinícolas, Dedicación full time.</p>	<p>Educación mínima: Primaria</p>

4- Una aproximación a las percepciones de los trabajadores vitivinícolas sobre sus niveles educativos y sus empleos

Habiendo descrito estos elementos, intentamos conocer cómo esta relación entre trabajo precario y educación generan en los trabajadores significados y sentidos que podrían ser la causa de su percepción más “positiva” o “negativa” sobre esta realidad. Según Bourdieu: *“Para decirlo de otro modo, los agentes sociales determinarán activamente, sobre la base de estas categorías de percepción y de apreciación social e históricamente constituidas, la situación que las determina. Se podría decir incluso que los agentes sociales son determinados sólo en la medida en que se determinan a sí mismos. Pero las categorías de percepción y apreciación que proporcionan el principio de esta (auto) determinación están a su vez ampliamente determinadas por las condiciones sociales y económicas de su constitución”* (Bourdieu, 2005, p.199). Es decir que para conocer la realidad social es necesario establecer la relación entre las condiciones objetivas y estructurales y el habitus de los agentes, los significados que comparten.

Este trabajo de campo se basó en una metodología cualitativa con datos que obtuvimos en entrevistas semiestructuradas. Realizamos 5 entrevistas semiestructuradas a trabajadores del sector que hayan trabajado en el periodo y espacio establecido por la investigación. Esta muestra fue intencional, ya que se tuvo en cuenta la edad, el sexo y el tamaño del establecimiento en donde desempeñan sus tareas. Todos los entrevistados son trabajadores del sector desde hace varios años y han pasado por bodegas de diferentes tamaños en sus trayectorias laborales (grandes, medianas y pequeñas). Se abarca una gran franja etaria entre los/as entrevistados/as, ya que sus edades oscilan entre 18 y 60 años, y son de diferentes sexos. Asimismo, estos trabajadores son en su mayoría trabajadores tercerizados, aunque también entrevistamos a un trabajador que ha desempeñado la mayor parte de su trabajo en planta permanente en una bodega pequeña, y otro de los trabajadores es efectivo hace 1 año en una bodega grande.

Las categorías que analizamos fueron:

- Relación entre nivel educativo y tareas realizadas
- Requerimientos educativos
- Perspectivas laborales y educativas.

La percepción de los/as entrevistados/as respecto a la relación entre sus tareas y sus niveles educativos fue homogénea, ya que para ninguno de ellos/as las tareas que realizan cotidianamente en su lugar de trabajo tiene algún lazo con sus niveles educativos.

Algunos/as de los entrevistados/as planteaban que para el puesto de operario no era requerido un nivel mayor al primario completo.

En relación a los requerimientos de las empresas, todos/as los/as trabajadores/as argumentaban que lo que se pide para ese tipo de trabajos se aprende en la bodega, a través de compañeros/as más experimentados/as. Es decir, se requiere algún tipo de educación que no necesariamente debe ser la educación formal, sino que, dentro de la empresa se va adquiriendo el conocimiento necesario para desarrollar el trabajo:

“No, porque es dentro de la empresa, se van dando categorías como en cualquier trabajo, a lo mejor en el Estado no, pero en las bodegas o en un galpón de ajo, depende de los años podés empezar como peón y te jubilas como peón, pero depende de la actitud de cada uno, de la experiencia, de los años de trabajo. Te van dando una categoría, esa categoría te resume una plata más. A través de los años uno va aprendiendo, yo llegué hasta a manejar los filtros termopasteurizadores sin estudiar nada” (Trabajador Bodega El Robiano).²

“La verdad que la secundaria en el tema laboral no te influye mucho, porque como son máquinas, las máquinas las vas a aprender a usar ahí en la misma empresa, por ahí te puede influir el tema computación, si sabes algo más de computación que otros, porque ahí tenés distintos depósitos, y los distintos depósitos tienen una administración de los mismos operarios (...) tenés que aprender, saber un poco manejar alguna computadora, los sistemas que tienen ellos en la empresa, tenés que darte una idea para saber, porque si algún día vos necesita hacer algo, vos lo sepas hacer” (Trabajador Bodega Trivento)³

“No. Para nada. Mis tareas solamente tenían relación con mi nivel físico, si lo podía hacer, bien, sino no...” (Trabajador Bodega Furlotti).⁴

En esta categoría observamos diferencias entre los entrevistados, ya que en bodegas grandes (Chandon y Trivento) sí hay algunos requerimientos de niveles educativos, o se

² Idem.

³ Entrevista realizada por la autora en año 2017

⁴ Entrevista realizada por la autora en año 2016

les brinda la posibilidad de finalizar el nivel secundario, por ejemplo. En Chandon, este requerimiento era solo una formalidad, ya que el entrevistado planteaba que, a pesar de no tener el requisito de secundario completo, fue contratado:

“En Chandón si, tenías que tener la primaria completa y la secundaria también. Le fui sincero y les dije: “Mire, yo llegué hasta segundo año y dejé la escuela por tal motivo” y bueno, pude entrar y empecé a trabajar ahí” (Trabajador Bodega Chandon).⁵

Por otro lado, el trabajador de Trivento, planteaba que en la bodega les daban la posibilidad de terminar el nivel secundario en una escuela ambulatoria. Esta situación, según el entrevistado, sólo se da en esa bodega en particular desde el año 2007, y ha permitido que varios de los/as operarios/as terminen ese nivel. Sin embargo, el entrevistado también planteaba que la educación que se les brindaba era muy básica y que, por este motivo no servía para seguir avanzando en el siguiente nivel educativo (terciario o universitario). Además, hacía hincapié en que esta oportunidad que les brindaba la empresa, en caso de poder finalizar el nivel secundario, les permitía tener un mayor sueldo o llegar a puestos administrativos dentro de la misma bodega.

“Si tenía la secundaria era mejor, pero igualmente ellos tienen una escuela ambulatoria para que podamos terminar la secundaria ahí en la misma empresa. Te dan la comida todo y después te quedas 4 horas en la tarde y ahí hay profesores para que puedas terminar el secundario. Es como si fueras a hacer horas extras, nomás que no haces horas extras, sino que hacés 8 horas, después ahí te dan la comida que es una hora, almorzás, estás desde las 3 de la tarde hasta las 7 de la tarde en la escuela ahí mismo dentro de la empresa. Creo que ésta es una de las pocas bodegas que lo hacen, hasta donde yo sé es la única... (...) Te dan lo básico y bueno es relativamente fácil, no es nada complicado, a lo mejor ahí si alguno quiere seguir alguna carrera en la universidad le pueden costar algunas cosas, por lo menos yo los chicos que conozco, lo que le dan es muy básico. Pero más de eso no nos podían dar por el tema de las horas y demás (...) es como para que tengan todos la oportunidad de terminar la secundaria, es algo como un CENS más o menos la educación que tenés ahí, que también es básico, tenés todas las materias, tenés inglés todo eso, lo bueno es que te dan más del tema de la empresa, de cómo funciona la empresa, cómo funcionan los mercados, te enseñan mucho sobre los insumos, sobre todos los insumos y todo lo que se trabaja en la

⁵ Idem.

empresa, te explican de donde vienen, los mercados, los países con los que tienen contratos, todas esas cosas, temas de aduana, todo eso también te lo explican, está bueno porque te enseñan mucho” (Trabajador Bodega Trivento).⁶

En relación a la categoría “Perspectivas de trabajo y educación” se dieron diferencias sobre todo en relación a la edad, o más concretamente a la generación que ingresó antes o después de las leyes de flexibilización laboral. El trabajador de mayor edad, que se desempeñó en una bodega chica, planteaba que con el paso del tiempo el obrero va subiendo de categoría ya que se va educando y especializando en el trabajo que realiza. Esta especialización, que se da a lo largo del tiempo, requiere una continuidad en la empresa. Actualmente, con los contratos cortos y tercerizados, esta continuidad se ve interrumpida, por lo cual, por más que el trabajador vaya adquiriendo experiencia en el mismo puesto, pero en diferentes bodegas, su categoría sigue siendo, en general, la misma, y no hay perspectiva de ascenso:

“Tuve buenas épocas, empecé a trabajar para grandes empresas, pero siempre con el mismo problema laboral de que soy contratada y que no te quieren pasar a planta y siempre los mismos problemas, entonces sí, he estado en empresas que me han pagado muy bien, siempre esperando que pudiera ser efectiva en algún lado y te dicen sí, esperá, aguantá, aguantá y así cuando querés acordar ha pasado el tiempo y yo no soy efectiva en ningún lado. Sigo igual.” (Trabajadora bodega Mi pequeña bodega)⁷

Asimismo, las capacitaciones que reciben los/as trabajadores/as, tampoco implican que, en el futuro, su trabajo mejore:

“Fui a hacer cursos. Las mismas bodegas para las últimas que estuve trabajando, me mandaron a hacer cursos de control de calidad, de enoturismo, para auxiliar de somellier, y eso me capacitaban en la misma empresa así que decidí hacerlo y me capacité, hice todos los cursos que me pedían y bueno gracias a dios, eso también aguantó mi trabajo, pero en realidad no me pagan por tener otras capacitaciones.” (Trabajadora bodega Mi pequeña bodega)⁸

“Dentro del sector para nada. Fuera del sector es super relativo. Creo que lo que te trae mejores trabajos son los contactos de la gente, no los conocimientos.” (Trabajador bodega Furlotti)⁹

⁶ Entrevista realizada por la autora en año 2017.

⁷ Idem.

⁸ Entrevista realizada por la autora en año 2017.

⁹ Entrevista realizada por la autora en año 2016.

5- Trabajo precario y bajos niveles de educación formal

Los resultados encontrados nos muestran una generalidad, en la cual, los/as trabajadores/as con menores niveles educativos acceden a puestos más precarios, con contratos tercerizados y cortos, mientras que los sectores con mayores niveles educativos en general, pueden acceder a mejores empleos. Esta situación se reproduce, convirtiéndose en causa y consecuencia de los bajos niveles educativos y de la precarización laboral. Es decir, concretamente el sector de bodega, al no requerir niveles educativos específicos, reproduce esta situación de bajos niveles educativos y de precariedad y viceversa. Así, vemos cómo ha avanzado la precariedad del empleo en el período de posconvertibilidad y cómo los niveles educativos alcanzados por los/as trabajadores/as precarios/as, en general, no son requeridos por las empresas para desarrollar las tareas propias del sector vitivinícola. Es decir, observamos que las tareas que deben realizar los/as operarios/as de bodega no requieren ningún tipo de educación formal, sino que requieren cuerpos “fuertes” y en lo posible jóvenes -que puedan soportar las largas jornadas y la intensidad del trabajo-, cercanía respecto al lugar de trabajo, disponibilidad full time, como se observaba en el cuadro. Las tareas que realizan los/as operarios/as al ser tan prácticas, sencillas y repetitivas pueden ser realizadas por cualquier trabajador/a que posea habilidades físicas básicas, lo cual funciona también como una reproducción de esas tareas, esos empleos y esa situación de clase. Este elemento, como vimos, presenta excepciones en relación al tamaño del establecimiento, y a las edades de los/as trabajadores/as. En este sentido, a través de las entrevistas observamos que, aquellos/as trabajadores/as que se desempeñaban en bodegas grandes y “conocidas” como Trivento o Chandon, tienen otro tipo de requerimientos y posibilidades. En Chandon, se cumple con una formalidad de requerir trabajadores/as con nivel secundario completo o con un “perfil deseable” de trabajador/a, que en los hechos no se cumple tan estrictamente. En Trivento¹⁰, la posibilidad de terminar el nivel secundario, se muestra a primera vista como algo novedoso y beneficioso para los/as trabajadores/as, aunque ahondando más en el tema,

¹⁰ Queda como asignatura pendiente investigar cuál es el convenio específico que tiene esta bodega con la DGE (en el caso de que lo tenga) y si la bodega tiene algún tipo de beneficio (como quita de impuestos, por ejemplo), ya que llama la atención el dato y nos plantea la duda de por qué no se da esta situación en otras bodegas.

vemos que la educación tan básica a la que acceden formalmente, también funciona como una reproducción de la situación de clase en esa empresa específicamente. Es decir, en palabras del entrevistado: *“A lo mejor el tema del secundario te puede ayudar a que puedas llegar a administración (...) él terminó el secundario ahí en la bodega y después de eso a él, lo han ascendido a la parte de administración”* (Trabajador Bodega Trivento). Así, el hecho de terminar el nivel secundario funciona una vez más como una formalidad para los/as trabajadores/as de bodega que, en el mejor de los casos, les permitiría avanzar laboralmente en la misma empresa. Asimismo, este testimonio en particular, también puede ser interpretado como una necesidad de la empresa (empresa grande, líder en el sector, con altas ganancias y altos niveles de exportación), dentro de la precariedad y descalificación reinante en el sector de fraccionamiento de bodegas, de poseer una mano de obra mínimamente formada y estable (ya que en el caso de Trivento la posibilidad de terminar el nivel secundario sólo es accesible para los/as trabajadores/as de planta permanente) que pueda producir mercancías con la calidad exigida por sus mercados. Por otro lado, respecto a las edades o generaciones, observamos en base a los testimonios que aquellas generaciones que ingresaron antes de las leyes de flexibilización laboral y que podían acceder a puestos estables, han podido desarrollar una formación dentro de su lugar de trabajo, que a su vez ha sido transmitido por las anteriores generaciones, y les ha permitido conservar el empleo. En este sentido, el trabajo inestable y polivalente que predomina en el sector actualmente y al que pueden acceder los sectores más jóvenes, impide que se dé este conocimiento intergeneracional de la misma manera y con los mismos beneficios (en cuanto a capacitación) que se daba antes. Todos estos datos no pueden ser interpretados sin tener en cuenta el contexto económico y político que hace que la situación de precarización y de bajos niveles educativos en los operarios de bodega sea más determinante en períodos de desempleo generalizado. En estos períodos (en donde el desempleo funcionó como un elemento “disciplinador” para los trabajadores) la brecha entre los que pudieron acceder a un mayor nivel educativo y los que no, se ensancha, generando cada vez más desigualdad y reproducción de la misma.

6- Conclusiones

Nuestro objetivo general fue: Indagar cuál es la relación entre el trabajo precario y los niveles educativos alcanzados por los/as operarios/as de bodegas de la región del Gran

Mendoza, desde el año 2003 hasta 2014. Los objetivos específicos que planteamos fueron: Identificar los niveles educativos alcanzados por los/as operarios/as de bodega de la región del Gran Mendoza; analizar cómo los/as operarios/as precarizados/as de bodegas de la región del Gran Mendoza perciben la relación entre sus condiciones de trabajo y su nivel educativo.

En relación al primer objetivo específico, hemos investigado en diferentes bases de datos (EPH 2014 y ECV 2012) los niveles educativos de los/as operarios/as de manufactura del Gran Mendoza, lo cual no toma concretamente el universo de los/as operarios/as precarios/as de bodega, pero (dentro de los límites que ofrecen las bases de datos) nos acerca bastante. Asimismo, hemos analizado en diferentes fuentes, tales como artículos periodísticos y en las búsquedas de operarios/as de bodega de las empresas. En estas búsquedas (que aparecen en la sección de clasificados de los diferentes diarios de Mendoza y en búsquedas online), observamos que entre los requisitos para trabajar como operario/a de bodega se requieren determinados niveles educativos como primaria completa, pero en la mayoría de los casos no se necesita ningún tipo de educación formal. Asimismo, observamos que más allá de que existan trabajadores/as con niveles educativos más altos que el promedio, no implica que éstos/as puedan acceder a un mejor puesto, sino que depende de otros elementos, como la “herencia de clase”, el capital social, la situación económica y política, entre otros determinantes.

Esto nos remite al objetivo específico sobre la percepción de los/as trabajadores/as de la relación entre sus condiciones de trabajo y su nivel educativo. En este sentido, observamos que los/as trabajadores/as del sector no ven necesario acceder a niveles educativos más altos, ya que sus tareas no tienen relación con este aspecto. Sí ven que para acceder a otro tipo de empleos (como administración dentro de la misma bodega, por ejemplo) se requiere al menos poseer el nivel secundario completo. Por otro lado, los/as operarios/as perciben que es necesario “educarse” en las tareas específicas que desarrollan. Así lo veíamos por ejemplo con el caso del trabajador que terminó formándose como calderista. Es decir, la instrucción adquirida con la experiencia y la dedicación a tareas cada vez más complejas -al pasar de obrero raso a calderista en este caso- hacen que se desarrolle una especie de “educación alternativa” propia de las fábricas, y que no tiene relación con la formación escolar en general. Esta educación, basada en años de experiencia, práctica y transmisión de conocimientos, no es reconocida por las empresas quienes sólo abonan salarios basados en calificaciones

obtenidas a través de una educación formal pero que, sin embargo, utilizan a estos sectores que están especializados en su trabajo en puestos clave, ahorrándose “costos laborales”.

Así, en relación a nuestro objetivo general creemos que se da una relación entre trabajo precario y bajos niveles educativos que es más determinante en determinadas coyunturas económicas, situación y herencia de clase. Es decir, en situaciones de desempleo generalizado y en donde abundan los trabajos precarios, la calidad de vida de los/as trabajadores/as en general se ve cada vez más degradada, y aquellos aspectos que anteriormente resultaban fundamentales (como la educación), actualmente pasan a un segundo plano ya que no asegura calidad y/o estabilidad laboral.

Finalmente podemos concluir que nuestra hipótesis específica: “Los/as trabajadores/as de bodega perciben que sus niveles educativos no tienen relación con su trabajo” fue corroborada, ya que ninguno de los/as entrevistados/as, ve que exista esta relación.

Finalmente, y habiendo cumplido con los objetivos e hipótesis específica, nuestra hipótesis general (“Los/as trabajadores/as de bodega que poseen menores niveles educativos acceden a trabajos más precarios, en la región del Gran Mendoza, entre 2003 y 2015”) fue corroborada con los datos recolectados.

Esta investigación también abre otras aristas que creemos necesario abordar en posteriores investigaciones, entre ellas el debate de la “educación alternativa” que se da dentro de las fábricas nos planteaba el cuestionamiento, a lo largo de la investigación, de los fundamentos del sistema educativo formal, y del “carácter de clase” que posee. Por otro lado, en base al proceso de entrevistas que resultó muy interesante y educativo, queda por analizar el tema específico de la educación en las bodegas grandes o de “renombre” como Trivento y su caso particular (o no) de la escuela ambulatoria.

7- Bibliografía

- 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, en: www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector_Bodeguero.pdf
- BOURDIE, P, y WACQUANT L, (2005), Una invitación a una sociología reflexiva, Siglo XXI Editores Argentina S.A.

CORTESE C. y LLANO M., 2013, Redistribución de Ingresos entre los trabajadores y persistencia del déficit de trabajo decente como características del nuevo régimen de acumulación. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes.

CORTESE, C (Director), LLANO M (Co-Directora) y Equipo de Trabajo., 2011 ¿Cambios en la distribución de la riqueza en la última década? Crecimiento económico e impactos sociales en la población de Mendoza. Informe final Investigación. FCPyS, Secretaría de Ciencia, Técnica y Posgrado, UNCuyo. Mendoza.

CONVENIO CONICET- Ministerio de trabajo de la provincia de Buenos Aires, El trabajo no registrado, en

http://www.trabajo.gba.gov.ar/documentos/Informe_Trabajo_No_Registrado/Informe_sobre_Trabajo_No_registrado.pdf

ENGELS F, La situación de la clase obrera en Inglaterra. Disponible en

www.marxists.org

FABIO F., 2010, Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina. Cuadernos Des Rural 7 (64): 31-55

GAGO A., 2001, La nueva dinámica de acumulación en la agroindustria vitivinícola en la era de la globalización. En Jornadas de estudios agrarios y agro-industriales. Buenos Aires.

GAGO A., 2003, Las nuevas tendencias de desigualdad, polarización y exclusión. El impacto de la acumulación vigente en la región de Cuyo-Argentina, Cuadernos CEIR.

HEREDIA M. y POBLETE L., 2013, La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: la vitivinicultura mendocina (1995-2011), Mundo Agrario, vol. 14, n° 27.

INFORME OBSERVATORIO LABORAL- Diciembre 2012

INFORME DIRECCIÓN NACIONAL DE RELACIONES ECONOMICAS CON LAS PROVINCIAS -DINREP. En

<http://www2.mecon.gov.ar/hacienda/dinrep/Informes/archivos/mendoza.pdf>

IÑIGO CARRERA, N., 2009, La situación de la clase obrera en la Argentina del capital financiero, Revista Theomai, N°19, pp. 119-134.

JIMENEZ ZUNINO C. Familias, trayectorias sociales y transmisión intergeneracional: una aproximación a las clases medias cordobesas.

MARTIN M.E. 2001 Reproducción social: Juventud, educación y trabajo en la Provincia de Mendoza. 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.

- MARTIN M.E., 2012, Configuraciones socioproductivas y trayectorias educativo-laborales de los jóvenes en la vitivinicultura mendocina. Un cuestionamiento al aporte de los estudios de trayectorias en los análisis con perspectiva territorial en Argentina, Revista Trabajo y Sociedad N°20, Santiago del Estero Argentina, pp.281-292.
- MARTIN M.E y ZAMARBIDE G., 2012, Trayectorias laborales de jóvenes trabajadores de la actividad vitivinícola. Departamento Maipú, Mendoza, Informe Observatorio Laboral 2012.
- MARTIN M.E. 2015. Los agentes en la inserción de los jóvenes en el sector vitivinícola en Mendoza. 2003-2013. Congreso nacional de estudios del trabajo. El trabajo en su laberinto. Viejos y nuevos desafíos.
- NEIMAN y BLANCO, 2005, Estructura de la ocupación en establecimientos vitícolas de la provincia de Mendoza. 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo 15: Reestructuración productiva y trabajo en el medio rural.
- NEFFA J. y PANIGO D., (2009), El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo. Documento de trabajo. Dirección nacional de programación macroeconómica. Dirección de modelos y proyecciones.
- NEFFA J. (2010), Empleo, desempleo y políticas de empleo N°1. La crisis de la relación salarial: naturaleza y significados de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados. CEIL. Buenos Aires.
- PESCARMONA, V. (22 de Agosto 2015). Mendoza: vino, ganancias millonarias y obscena explotación. La izquierda diario. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Mendoza-vino-ganancias-millonarias-y-obscena-explotacion>
- PLA J. Aproximación al estudio de la movilidad ocupacional intergeneracional: la persistencia de las desigualdades de origen. Programa del Observatorio de la Deuda Social Argentina. Universidad Católica Argentina – Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- POL M., 2013, Estrategias de gestión de la mano de obra como determinantes de la estructuración de los mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes.
- POL M., 2014, Políticas de formación y empleo para los jóvenes en la vitivinicultura mendocina. El caso del Departamento de Maipú. En

<http://www.politicaspUBLICAS.uncu.edu.ar/articulo/politicas-de-formacion-y-empleo-para-los-jovenes-en-la-vitivinicultura-mendocina-el-caso-del-departamento-de-maipu>

ROMAGNOLI C, y otros. 2012, De la casa a la escuela. Ingresos diferentes al nivel primario en un sistema educativo desigual. VII Jornadas de sociología de la UNLP. “Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales.” SALVIA A. Educación y mercado de trabajo. El caso argentino 1993-2003. SITEAL. Foro de debate n° 6. Tendencias en la relación entre la estructura del empleo no agrario y la educación de los ocupados.

SCHEELE J. En búsqueda de las oportunidades: experiencias de movilidad educativa y movilidad social en Chile.

SIMONOVICH M, (5 de marzo de 2017), La situación de los viñateros y bodegueros, en datos. Diario MDZ online. Recuperado de <http://www.mdzol.com/nota/722221-la-situacion-de-los-vinateros-y-bodegueros-en-datos/>

TSAKOUMAGKOS y BEN, 2002, Modernización agroindustrial, demanda laboral y precarización. El caso de la fruticultura en la cuenca de Río Negro, Argentina. Trabajo y Sociedad (2002), vol. 3, n°4.