

---

## **Precarización laboral en las bodegas de Maipú, Mendoza (Argentina): la percepción de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo**

**Mariana Ayelén Pereyra\***

*Universidad Nacional de Cuyo*  
marianamza1986@gmail.com

Recibido: 01-06-17

Aceptado: 03-07-17

**Resumen:** El artículo tiene como objetivo presentar el análisis de las condiciones de trabajo de los operarios de bodega de Maipú, Mendoza, mediante la observación de cómo ellos las perciben. La hipótesis desarrollada plantea que los operarios perciben que sus condiciones laborales han sido degradadas en el período analizado. Se examina cómo la flexibilización y precarización laboral han aumentado en el período estudiado (1990-2014) debido a las políticas desarrolladas tanto por las empresas como por los gobiernos mediante la legislación, lo cual es percibido por los operarios como una degradación de sus condiciones de vida y de trabajo. La investigación parte de los estudios existentes sobre el tema, analizando particularmente los cambios que se produjeron en la reconversión productiva, en algunas legislaciones del trabajo entre los años 1990 y 2014 y en el convenio colectivo vitivinícola, información que se complementa con entrevistas a trabajadores del sector. Observamos así que en la etapa estudiada las condiciones de trabajo son cada vez más precarias, caracterizada

---

\* Licenciada en Sociología. Integrante de Proyecto de Investigación SECTyP bial (2016-2018): “Mendoza: territorio, población estructura y conflicto social. Hacia una agenda de investigación del desarrollo desigual del capitalismo en nuestra Provincia”; y de Proyecto de Investigación SECTyP bial (2016-2018) “ Trayectorias ocupacionales de los productores familiares y estrategias de reproducción social. Un análisis generacional. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad Nacional de Cuyo.

por los acelerados ritmos de producción, largas jornadas de trabajo, salarios bajos, contratos cortos, polivalencia, accidentes de trabajo, y poca o nula sindicalización, entre otras características. Estos fenómenos son, en general, percibidos por los operarios, como perjudiciales para su desarrollo laboral y personal.

**Palabras clave:** Trabajo, precarización, vitivinícolas

**Resumo:** O artigo tem como objetivo realizar uma aproximação da análise das condições de trabalho dos operários de vinícolas de Maipú, Mendoza e observar como os mesmos percebem esta situação. A hipótese desenvolvida levanta que os operários percebam que suas condições de trabalho foram degradadas no período analisado. Examina-se como o aumento da flexibilização e a precarização das condições de trabalho aumentaram no período estudado (1990-2014) devido às políticas desenvolvidas tanto pelas empresas como pelos governos através da legislação, o qual é percebido pelos trabalhadores como uma degradação de sua qualidade de vida e de trabalho. A investigação parte de estudos existentes sobre o tema, analisando em especial as mudanças que produziram a reconversão produtiva, em algumas legislações trabalhistas entre os anos 1990 e 2014, e no convênio coletivo vitivinícola, informação que se complementa com entrevistas a trabalhadores do setor. Assim observamos que no período estudado as condições são cada vez mais precárias, caracterizadas pelos acelerados ritmos de produção, longas jornadas de trabalho, baixos salários, contratos curtos, polivalência, acidentes de trabalho e pouca, ou, inexistente sindicalização, entre outras características. Estas categorias são, em geral, percebidas pelos trabalhadores como prejudiciais para seu desenvolvimento no mercado de trabalho e na vida pessoal.

**Palavras chave:** Trabalhadores, precarização, vitivinícolas

## Introducción

El presente artículo tiene como objetivo describir una aproximación al análisis de las condiciones de trabajo de los operarios de bodega de Maipú, Mendoza, observando cómo las perciben. Se analiza cómo la flexibilización y precarización laboral han aumentado en el período estudiado (1990-2014) debido a las políticas desarrolladas tanto por las empresas como por los gobiernos mediante la legislación; situación que es percibida por los trabajadores como una degradación en sus condiciones de vida y de trabajo.

A los fines de lograr sus objetivos, se comenzó por sistematizar los estudios existentes sobre el tema, observando particularmente por un lado los cambios producidos con la reconversión vitivinícola, y en materia de legislación laboral,

por otro. La descripción del contexto y las transformaciones en el caso de estudio a partir de dicha bibliografía se complementó con información recabada en entrevistas a los trabajadores del sector. Interesa particularmente recuperar la percepción de los operarios sobre sus condiciones de trabajo, buscando analizar cómo estos los advierten y explican.

El estudio focaliza las bodegas de Maipú por la importancia cuantitativa y cualitativa de la industria vitivinícola en este departamento de Mendoza. Las entrevistas, de tipo semiestructurado, se orientaron a trabajadores que se desempeñaron entre 1990 y 2014 en diferentes tareas de bodega. Fueron elegidos teniendo en cuenta su edad, sexo y el tamaño de los establecimientos en los que trabajaron. Luego triangulamos datos cuantitativos (estadísticos) y cualitativos (entrevistas semiestructuradas).

## La reconversión vitivinícola y su impacto en las relaciones laborales

La reconversión productiva fue un proceso que implicó grandes cambios en los niveles económico y tecnológico en la provincia de Mendoza. En líneas generales se observa que el modelo que producía grandes cantidades de vino común y que abastecía al mercado interno, se extendió hasta la década de 1970 aproximadamente, mutando posteriormente hacia un modelo que prioriza la calidad y exporta gran parte de su producción. Este fenómeno respondió a un cambio general en las formas de producción mundial que implicó el surgimiento de la producción flexible (Bocco, Dubbini, Rotondo y Yoguel, 2007).

En la década de 1990 se registran grandes transformaciones estructurales en el complejo vitivinícola, las cuales se observan en la creciente presencia de vinos finos en la oferta interna y externa, en el dinamismo de las ventas al exterior, en el proceso de integración vertical y en la incorporación de avances en la calidad de la producción (Azpiazu y Basualdo, 2001). A su vez, esta reconversión introdujo transformaciones en el empleo, que implicaron una flexibilización de las relaciones de trabajo (Bocco et al., 2007).

Los cambios que acarreó la reconversión tuvieron repercusiones en todos los estratos sociales, desde los bodegueros hasta los obreros rasos. Entre los trabajadores de bodega, se observa particularmente una fuerte fragmentación entre operarios calificados y no calificados, en correlación con las categorías de trabajadores permanentes y temporarios respectivamente (Heredía y Poblete, 2013). Asimismo, dentro de las bodegas, el impacto de la modernización

productiva se aprecia en algunos cambios acaecidos en la organización del trabajo. Entre ellos, el acortamiento de los tiempos de elaboración de los productos, lo cual implica que mediante un proceso automático se produzca la transformación de la uva en vino fraccionado, por ejemplo. Este cambio en las líneas de producción, por medio de alta tecnología que automatiza las actividades de procesamiento uva-vino, trae como consecuencia una reducción considerable de la fuerza de trabajo ya que antes este proceso era manual. Es decir, hay un reemplazo de trabajo directo por trabajo indirecto, que muestra más efectos en aquellos sectores que requerían más cantidad de trabajadores, como en la etapa de envasamiento por ejemplo<sup>1</sup>. Además, es importante señalar que el desempleo recae sobre todo en el sector menos calificado que estaba a cargo de este tipo de tareas. (Gago, 2001)

Por otro lado, se destaca que la organización de la producción y del trabajo en la agroindustria en general, y en las bodegas en particular, tiene características basadas en las diferentes tareas que predominan según la estación del año. Esto trae consecuencias en las formas de contratación, ya que en general se requiere trabajo temporario, mecanismo que ha precarizado progresivamente la mano de obra. Es decir, se utiliza esta modalidad para distintas formas de flexibilización del empleo. Resulta así que la contratación por cortos períodos representa una norma en el sector. En las bodegas existen formas variadas de contratación del personal: mediante empresas prestadoras de servicios eventuales (selectoras o consultoras), con las cooperativas de trabajo, y la contratación no registrada (en negro). Los dos primeros tipos de contratación nombrados tienen la característica de ser intermediarios entre el trabajador y la empresa, lo cual permite a los empleadores manejarse con una gran flexibilidad y limitar sus costos y compromisos laborales (Fabio, 2010). Por otro lado, el empleo en negro que supone un arreglo de palabra entre el trabajador y la empresa, implica formas ilegales de contratación. En el sector conviven estos tipos de relaciones laborales, que combinan el trabajo no registrado con el registrado. Como plantea Julio C. Neffa:

*“...mientras que los empleos asalariados no registrados tienen claramente un carácter ilegal, y los empleos informales se sitúan en el margen de la legalidad, o ignorándola,*

---

<sup>1</sup> Uno de los testimonios recogidos detallaba que, en el momento de su ingreso al trabajo en bodegas, no existían las máquinas etiquetadoras, por lo cual las etiquetas se pegaban con cola y a mano. Este tipo de trabajo era relatado como algo que exigía mucha precisión y que resultaba muy dificultoso.

*los empleos precarios son generalmente lícitos, establecidos válidamente por leyes o decretos y de esa manera se los naturaliza.” (Neffa, 2010: 11)*

## Leyes laborales y convenio colectivo de trabajo vitivinícola

La intervención del Estado en las políticas laborales a partir de la década de 1990 está claramente reflejada en la *ley de Empleo 24.013* (1991), entre otras. Siguiendo a A. Salvia, se puede sintetizar que la actuación del Estado tomó dos ejes como referencia:

*“...a nivel del proceso productivo, flexibilización y reducción de costos laborales (flexibilidad interna y externa; disminución de impuestos y cargas laborales – reducción del salario indirecto–); b) a nivel político, debilitamiento del poder sindical (reglamentación del derecho de huelga, descentralización de la negociación llevándola al ámbito de la empresa; la quita del manejo centralizado de las Obras Sociales a los sindicatos).” (Salvia, 2000: 136 y 137).*

En algunos de los artículos de dicha ley que pueden destacarse hay disposiciones como *“promover el desarrollo de políticas tendientes a incrementar la producción y la productividad”*, uno de sus objetivos. Por otro lado, el art.24 por ejemplo, plantea que las comisiones negociadoras de convenios colectivos deben convenir teniendo en cuenta *“la incorporación de la tecnología y sus efectos sobre las relaciones laborales y el empleo; sistemas de formación que faciliten la polivalencia de los trabajadores”*, como así también incluir *“...una relación apropiada sobre la mejora de la productividad, el aumento de la producción y el crecimiento de los salarios reales”* (*ley 24.013*, 1991). También aparecen los contratos eventuales y los de aprendizaje. En este sentido, se sanciona en 1998 la *ley de Reforma Laboral 24.465* que profundiza aún más esta situación (García, 2007). Estos lineamientos implican atar los salarios a los niveles de productividad, así como promover la polivalencia y los contratos cortos, es decir, implementar un régimen que apunta a producir con el mínimo de personal estable. Además, el derecho colectivo de trabajo es afectado por la *ley 25.250*, la cual permite el convenio por empresa, debilitando la negociación por rama de actividad.

No hubo cambios significativos en lo que se refiere a la legislación laboral durante el período de posconvertibilidad. Las condiciones salariales fueron reguladas por el salario mínimo, vital y móvil y por el impuesto a las ganancias que coloca un techo a los aumentos salariales (Marticorena, 2015); siguieron vigentes los contratos temporales y el trabajo tercerizado, expandiéndose a otras ramas -inclusive a aquellas que tuvieron importante crecimiento económico y

que recibieron cuantiosos subsidios del gobierno, como la rama automotriz, por ejemplo- (Mercatante, 2015). Sin embargo, entre los cambios acontecidos cabe mencionar la *ley de Ordenamiento Laboral 25.877* (2004), que centraliza y regula las negociaciones, aunque no excluye la negociación por empresa. También se limita (sin eliminarlo) el sistema de pasantías, utilizado tanto en el sector público como privado, para abaratar costos laborales (Marticorena, 2015).

Se completa el marco legal que rige las relaciones laborales en esos años analizando específicamente el convenio colectivo del sector (CCT 85-89), que define las siguientes categorías de operarios: a) operario común; b) ayudante de reparto; c) operario especializado; d) medio oficial; e) operario calificado, choferes de corta y media distancia, repartidores, clarkistas; f) chofer de larga distancia, medio oficial tonel; g) oficiales, mecánicos tetrabrick, foguistas, destiladores; h) oficiales toneleros vasija grande, encargados sección o secciones. En el convenio se encuentran varios artículos que demuestran abiertamente, o de manera desdibujada en algunos casos, la degradación de las condiciones laborales. Por ejemplo, el artículo 13, denominado *mejoras no previstas* declara:

*“Sin perjuicio de las condiciones de trabajo establecidas por el presente convenio, cada empresa podrá acordar con su personal local, cualquier mejora no prevista, dando cuenta de ello a la comisión de interpretación de convenio.”(CCT 85-89, 1989:5)*

6



A pesar de mostrarse como un beneficio, al no especificar cuáles podrían ser las mejoras no previstas, dicho artículo deja a la libre interpretación de cada empleador y empleado, un elemento fundamental como son las condiciones de trabajo. Además, al existir bodegas grandes, medianas y pequeñas, las condiciones ofrecidas resultan muy variadas, particularizando lo establecido en la negociación colectiva sectorial.

A estos planteamientos podemos agregar que, a pesar de ser un convenio que degrada legalmente algunas condiciones de trabajo, en muchas bodegas no se cumple: *“más allá de las normas establecidas y descriptas anteriormente, desde el '90 los derechos de los trabajadores son trasgredidos en las distintas cadenas y sectores”* (Moscheni y Carrizo, 2015: 341). Quienes sufren con mayor énfasis las consecuencias son los sectores que están en condiciones de tercerización. A diferencia de los trabajadores permanentes, el salario de los subcontratados es inferior, su empleo es menos seguro, las jornadas laborales son más largas pues sus salarios se basan en lo que producen, y corren más riesgos en relación con accidentes y enfermedades laborales (Basualdo, Esponda y Morales, 2014).

## Condiciones de trabajo en Mendoza: prevalencia del trabajo en negro y precario

Para analizar la situación en Maipú y en la provincia de Mendoza, creemos necesario mencionar previamente la generalidad en el país. Los datos disponibles muestran que, en nivel nacional, hubo un aumento del empleo de mano de obra a partir de 2003 en comparación con el año 2001 – momento en el cual, cabe aclarar, se registraron unos de los peores porcentajes de desempleo en el país -. Asimismo, este aumento del empleo estuvo acompañado de un crecimiento de la productividad (26,7% hasta 2007); es decir, se sustenta sobre una mayor apropiación de valor de la fuerza de trabajo (Azpiazu y Schorr, 2010). Entre 1995 y 2006 crece el empleo en general, a la vez que aumenta el empleo precario y flexible en particular. Entre los porcentajes observados destacamos que hubo un crecimiento de más del 7% del empleo no registrado, y un descenso del trabajo registrado superior al 8% en el mismo período. (Azpiazu y Schorr, 2010)

En Mendoza, las cifras de trabajo no registrado superan el 50% en el sector privado (Cortese y Llano, 2015). Además, en la industria manufacturera, hacia el año 2011 los datos muestran un 32,9% de trabajadores manufactureros no registrados en el gran Mendoza (Observatorio Laboral, 2012). Considerando que la vitivinicultura pertenece al ámbito privado, y es una de las principales industrias manufactureras de la provincia, inferimos que en gran parte se sostiene sobre este tipo de trabajo, entre otras modalidades.

En la provincia existen más de 70.000 trabajadores vitivinícolas (Pescarmona, 2015). Las diferentes estrategias empresariales en la búsqueda de personal varían en base al tamaño de las bodegas. Por un lado, las bodegas pequeñas utilizan estrategias informales: los puestos de operarios son cubiertos por trabajadores de la zona seleccionados por medio de la red de contactos de la empresa. Aquí se destaca la figura de trabajador “polivalente”. Los obreros de puestos menos calificados aprenden su trabajo por “imitación y ejercitación”. En las bodegas medianas, a diferencia de las anteriores, el personal más calificado tiene mayor jerarquía, mientras que el personal temporario menos calificado y más precario es tercerizado, es decir que es contratado por medio de empresas externas que proveen mano de obra. En las bodegas grandes existen tres tipos de puestos: jerárquico, profesional y operario. Para los operarios sin calificación o temporarios se aplican estrategias informales de reclutamiento, tales como la difusión en la zona, lo cual marca una gran diferencia con los sectores que acceden a puestos altos (Pol, 2013).

Como mostramos en el siguiente cuadro, los salarios del sector vitivinícola se han caracterizado por ser de los más bajos del país. Este elemento es central para entender la precarización de la reproducción de la fuerza de trabajo en el sector.

**Cuadro 1.** Comparación salario vitivinícola con salario medio

AÑO	SALARIO VITIVINICOLA	SALARIO MEDIO
2005	\$679 a \$972	\$1.293
2007	\$1.057 a \$1.433	\$1.904
2009	\$1.337 a \$2.027	\$2.959
2011	\$2.115 a \$2.880	\$4.929
2013	\$3.651 a \$5.569	\$8.109
2015	\$5.735 a 7.812	\$14.830

Fuente: Cuadro elaborado por la autora en base a datos proporcionados por Diario Mdz: Simonovich, M. (7 de Marzo de 2016). Así retrocedió la vitivinicultura en la última década. Mdz

## Los trabajadores de Maipú y la percepción sobre sus condiciones de trabajo

En este apartado realizamos una primera aproximación a la mirada de los propios trabajadores del sector acerca de las condiciones de trabajo hasta aquí descritas, mediante cinco entrevistas semiestructuradas<sup>2</sup>. Los entrevistados fueron seleccionados teniendo en cuenta su edad y sexo, el tamaño de los establecimientos en los que trabajaban y el tipo de tareas desempeñadas. Tenemos así un conjunto heterogéneo de voces que abarca varones y mujeres de una gran franja etaria (ya que sus edades oscilan entre 18 y 65 años). Asimismo, algunos son trabajadores tercerizados que han desempeñado distintas funciones entre 1990 y 2014, aunque también se analiza el testimonio de un obrero que ha desempeñado la mayor parte de su trabajo en planta permanente. Elegimos realizar nuestro estudio en el departamento de Maipú por ser uno de los departamentos vitivinícolas más importantes. Según cifras del año 2013, habría 118 bodegas de un total de 934, de las cuales alrededor del 75% estaba en

<sup>2</sup> Las entrevistas fueron realizadas por la autora durante los años 2015-2016.

actividad. La modernización en Maipú tuvo características como el cambio de capitales nacionales e internacionales (Pol, 2013). Se analizaron las entrevistas en base a las siguientes categorías: condiciones de higiene y seguridad, polivalencia, tipo de contrato laboral, ritmos de trabajo, horas de trabajo, salario y representación sindical.

Con respecto a la categoría *ritmos de trabajo*, los entrevistados plantearon cómo esto afectaba su vida laboral y su cotidianeidad. Este elemento se relaciona estrechamente con la *polivalencia*. Los trabajadores que ejecutan muchas tareas a la vez, deben realizarlas con rapidez para no retardar el trabajo que no depende de ellos. El hecho de que se trabaje a un ritmo tan intenso, implica que las empresas obtienen más ganancias con la extracción cada vez mayor de valor sobre la fuerza de trabajo. En los testimonios obtenidos observamos que estos ritmos de trabajo se aplican de igual manera para todas las edades y sexos. Se reflejaban situaciones en que el trabajador es definido como una pieza más de la máquina que opera, ya que debe seguir coordinadamente el movimiento que esta despliega. Estos ritmos aumentan sobre todo en las temporadas altas, por lo cual se puede inferir que los trabajadores temporarios son los que más padecen esta presión. Esta forma de trabajo acarrea consecuencias dentro y fuera de la fábrica, ya que el cansancio que genera una jornada laboral tan extenuante repercute sobre la salud y la vida social. Algunos de los entrevistados mencionaban que era muy difícil pasar tiempo con sus familias luego de trabajar tantas horas y con tanta intensidad. Al relacionar esta categoría con *horas de trabajo*, algunos de los testimonios lo planteaban de la siguiente manera:

*“Igual que las máquinas, si eran 5000 vueltas te las ponían a 8000, 9000 y los flacos no daban abasto porque no le ganás a la máquina, uno no es una máquina. Y llegaba un momento que se cansaban y por más que ellos rotaban, no les daba el cuero para hacerlo, y eso que le ayudábamos, le pasábamos las cajas entre 3. Y el gerente venía y no le importaba, él iba y te ponía la máquina que produjera más y más, y así estaban todos los días. Todos los días era lo mismo con el laburo. No, si ahí eran 8 horas que trabajabas, trabajabas, trabajabas, y eso todos los días.”(Trabajador de bodega Argento)<sup>3</sup>.*

---

<sup>3</sup> Bodega Argento: ubicada en Cruz de Piedra, Maipú, produce 8 millones de litros de vino por año aproximadamente, y exporta a más de 50 países. En el año 2014 facturó \$150 millones (Andahasi, 2015). El entrevistado tenía un contrato eventual a través de una selectora de trabajo y desarrollaba múltiples tareas en el sector de fraccionamiento.

*“...ultra aceleran los ritmos de trabajo, mientras para una máquina que nosotros estábamos frenando para trabajar, revientan al doble otra línea para acelerar justamente ese proceso.” (Trabajador de bodega Furlotti)<sup>4</sup>*

*“Al tiempo te afecta, porque vivís acelerado. A lo mejor te acostumbrás al ritmo de ellos y vivís alterado ¿Entendés? No descansás bien, no comés bien, no dormís bien, y estás pensando en el trabajo que tenés que hacer mañana. Si hiciste 100 mañana te van a pedir 150. Mientras más hacés, más quieren ellos.” (Trabajador de bodega López).<sup>5</sup>*

Analizando la categoría *horas de trabajo*, observamos que la jornada laboral en el sector vitivinícola es variable pues depende de las temporadas alta y baja y del tipo de contrato, dado que aquellos que están tercerizados o en negro trabajan más horas que aquellos que se encuentran en planta permanente. A su vez, el pago también depende del elemento mencionado previamente y de los ritmos de trabajo exigidos. Las largas jornadas durante la temporada alta generan inestabilidad en la planificación de la vida cotidiana, ya que las empresas disponen de su tiempo de manera arbitraria en base a los objetivos de producción.

*“El tiempo que estás dentro de la bodega te afecta también en la vida familiar. A mí me afectó muchas veces de no compartir muchas cosas con mis hijos, o que a ellos les pasaran cosas y yo enterarme en el trabajo, y estar también lejos y no poder salir del trabajo porque a mí me tienen que ir a buscar en una traffic y yo no me puedo volver en cualquier vehículo, porque está estipulado así en el contrato. O sea, millones de cosas han pasado, pero sí, te afecta en la vida familiar. O sea, hay muchas cosas que se tienen que cambiar, pero que no se cambian. Igual que respetar, respetar decir sí, se*

---

<sup>4</sup> Bodega Furlotti: ubicada en el centro de Maipú, produce 120.000 botellas al año y posee una facturación de \$4 millones anuales. Exporta a mercados como Canadá, Holanda, Inglaterra, Bélgica, Alemania, Suecia, China y EEUU, siendo este último su principal mercado (Merino, 2012). El trabajador entrevistado tenía un contrato de palabra con la empresa, es decir, estaba “en negro” y realizaba tareas de mantenimiento de máquinas.

<sup>5</sup>Bodega López: se encuentra en la localidad de Gutiérrez, Maipú. Mayormente comercializan en el mercado interno, aunque también exportan a EEUU, México, China, Australia, Nueva Zelanda, Bolivia, Colombia, Costa Rica, Guatemala, Puerto Rico y Uruguay, entre otros países (Mas, 2016). El trabajador entrevistado fue contratado mediante selectora en temporada alta, realizando múltiples tareas en el sector de fraccionamiento.

*va a trabajar 8 horas pase lo que pase, se rompa la máquina, haya tanto para producción o no. Tienen que ser conscientes que son personas las que están trabajando y que tienen una vida afuera del trabajo.”(Trabajadora de Trivento)<sup>6</sup>*

Con respecto a la categoría *polivalencia*, se aplica como una forma de reducir costos para las empresas, que plantean la pluriactividad como una ayuda para el trabajador, quien estaría aprendiendo más gracias a dicho mecanismo. Sin embargo, este proceso permite que menos trabajadores realicen más tareas, reduciendo costos salariales. Algunos en sus testimonios veían la polivalencia como una forma de aprendizaje:

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

Otros, sobre todo los más jóvenes, lo veían como una forma propia de las empresas para ahorrar costos. En este sentido, está relacionado con los *ritmos de trabajo*. También es destacable cómo algunos testimonios muestran que esta situación se da principalmente en bodegas chicas y medianas, mientras las bodegas grandes tienen una especificación más concreta de las tareas de cada trabajador:

*“En las bodegas grandísimas sí tenés tareas específicas, pero en las bodegas medianas tenés que hacer todo... (Trabajador de bodega Rodríguez)”<sup>7</sup>*

---

<sup>6</sup> Bodega Trivento: ubicada en el sur del departamento de Maipú, es una bodega del grupo chileno Concha y Toro. En el ranking exportador se posiciona en el tercer lugar, detrás de grandes bodegas como Peñaflor y Catena Zapata, con Inglaterra como mayor mercado. Exporta 2,6 millones de cajas de 9 litros al año. En el año 2015 facturó \$500 millones, y en el año 2016 preveía facturar \$800 millones (Rebon, 2016). La trabajadora entrevistada fue contratada para la temporada alta mediante una cooperativa y realizaba tareas de fraccionamiento.

<sup>7</sup> Bodega Rodríguez: no se encuentran registros de la firma ni del desarrollo de sus capitales, por ser una bodega muy pequeña. Según el entrevistado se ubica en Rodeo de Medio, Maipú, y era una bodega de aproximadamente 5 obreros, aumenta la cantidad de trabajadores en las temporadas altas. El entrevistado estaba en planta

En relación con las *condiciones de higiene y seguridad*, la mayoría de los entrevistados coincidía respecto de la negligencia por parte de las empresas para brindar los elementos de seguridad necesarios, pero también planteaban que los accidentes se dan sobre todo por las exigencias en los altos ritmos de trabajo. Además, los operarios contratados, al ser considerados como trabajadores de otra empresa, son quienes menos elementos de trabajo tienen:

*“No te dan botines, no te dan ropa, no te dan gafas, no me dieron sordinas, que son cosas básicas que te tienen que dar, porque como todo laburo te exige que te den por lo menos una sordina. Bueno ahí entré y no me dieron nada, después cuando ya pasó uno, dos meses ahí ya te empiezan a dar algunas cosas, un par de guantes y unas gafas y sordinas no te dan.”* (Trabajador de bodega Argento)

La categoría *salario* registró testimonios muy homogéneos. En todos los casos resultaba bajo, acentuándose para aquellos trabajadores contratados, quienes cobran aún menos debido a los descuentos que realizan las empresas de servicios eventuales o las cooperativas de trabajo. En este sentido, la categoría *tipo de contrato* implica que, además de tener que acceder al empleo por un corto período, el salario es menor, las condiciones de higiene y seguridad son degradantes, la jornada laboral es más larga, la formación del trabajador es prácticamente inexistente y, en general, no hay representatividad sindical:

*“En mantenimiento éramos pocos, como dije, el mantenimiento se contrata por fuera, es decir que la bodega se aborra cierto dinero en no tener que poner un mantenimiento propio, porque entonces no prepara y no especializa a nadie para mantener sus propias máquinas.”* (trabajador de bodega Furlotti)

*“Tres años estuve trabajando ahí bajo cooperativa. Me dijeron que me iban a pasar a planta, pero como ellos son una cooperativa, ellos te dicen una cosa y vos entrás y después... como todo trabajo todos los años está jodido el tema del trabajo, y bueno vos te confiás de que vas a entrar para la misma bodega y a lo mejor es todo mentira.”* (Trabajador de bodega Lopez).

Respecto de la *representación sindical*<sup>8</sup>, los entrevistados hablaban de un “sindicato ausente” que no tiene en cuenta a los sectores fuera de planta permanente, lo

---

permanente y realizaba múltiples tareas tanto de producción como de fraccionamiento.

<sup>8</sup> El sindicato que agrupa a los trabajadores vitivinícolas es el Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (SOEVA). Todas las seccionales del mismo se

cual divide las filas obreras en los momentos de negociación. Es decir, el sindicato, al no representar a los sectores en situación de tercerización, no asume reivindicaciones como su pase a planta, y esto a su vez divide a aquellos trabajadores efectivos de aquellos que no lo son:

*“Pero también nos hemos unido a los efectivos, porque en realidad nos afectaban los mismos problemas, entonces ahí sí se unían los efectivos, pero ellos sabiendo siempre que iban a llegar a tal punto. Es como que el contratado si tiene que llegar a perder su trabajo, pero por una mejoría de ese trabajo vas a seguir y vas a hacerlo hasta el final. En cambio, un efectivo no. El efectivo llega hasta cierto punto y dice no, yo estoy efectivo, hasta acá llego.”(Trabajadora de bodega Trivento)*

Sistematizando las voces y miradas de los trabajadores sobre las categorías que nos interesaba analizar, podemos arriesgar un conjunto de reflexiones como primer acercamiento a la percepción de estos operarios. En todas las entrevistas observamos que la precarización y flexibilización laboral se ha impuesto desde hace años, estableciéndose como la forma de funcionamiento de esta industria. Todos los entrevistados advierten que las empresas no se preocupan por las normas de higiene, o que elevan los ritmos de producción a niveles extremos a costa de su seguridad. Los trabajadores tienen plenamente naturalizado este tipo de trabajo y prácticamente no ven ninguna posibilidad de llegar a ser efectivos. Las condiciones laborales, expresadas en pésimos ambientes de higiene y seguridad, elevados ritmos de producción, contratos precarios y cortos, bajos salarios, polivalencia, escasa o nula representación sindical y muchas horas de trabajo se da en las bodegas sin distinción de género. Según se muestra en las entrevistas, las empresas no discriminan entre varones y mujeres.

En los testimonios observamos que los trabajadores relacionaban de manera recurrente todas las categorías que analizamos para identificar su trabajo como precario. Por ejemplo, la *polivalencia* estuvo relacionada con los *ritmos de trabajo*, a su vez la categoría *horas de trabajo* también fue vinculada a los *ritmos de trabajo* y al *tipo de contrato de trabajo*. Estableciendo una tipología podemos afirmar que los trabajadores más jóvenes y con menos experiencia fueron los que más se quejaron y menos adaptados se encontraban con relación a las malas condiciones en las que trabajaban. Veían su paso por las bodegas como una situación pasajera. Asimismo, algunos trabajadores de mediana edad (entre 35 y 50 años aproximadamente) que llevan varios años en el sector, buscan quedarse en planta permanente. Es decir, esperan continuar como trabajadores del sector,

---

encuentran agrupadas dentro de la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA).

aunque en mejores condiciones. Sin embargo, no creen que esta situación pueda llegar de la mano de tal o cual empresa sino que depende de ellos, ya sea mediante un mayor esfuerzo individual o por medidas sindicales. El trabajador de mayor edad entrevistado demostró estar más acostumbrado a las condiciones de trabajo y de funcionamiento del sector. Debemos considerar que al encontrarse en planta permanente y haber iniciado su trayectoria laboral antes de que se dictaran las leyes de flexibilización, no estuvo sujeto a los contratos eventuales, entre otras diferencias. Así, en base a los datos observados podemos distinguir grados de precarización en relación con la edad de los trabajadores. En este sentido, observamos que los trabajadores de mayor edad tienen mejores contratos, en general por la cantidad de años que llevan en el sector y por ser parte de una generación no alcanzada por las leyes de flexibilización laboral, sin distinción entre bodegas chicas, medianas o grandes. Sin embargo, más allá de lo contractual, estos trabajadores han estado sujetos a las condiciones de aumento de productividad y polivalencia establecidas durante los años<sup>90</sup>.

## Conclusiones

Los datos obtenidos nos permiten observar de qué manera los modelos de acumulación durante la convertibilidad y posconvertibilidad han afectado las condiciones de trabajo en el caso estudiado.

Los cambios acaecidos a partir de la reconversión vitivinícola, acompañados por las leyes de flexibilización laboral y el convenio colectivo han profundizado la precarización laboral en el sector. Los datos estadísticos consultados muestran un aumento de la productividad laboral mayor que los costos salariales en la industria argentina entre 2001 y 2007. Por otro lado, analizamos la evolución del empleo industrial según categoría ocupacional para los años 1995-2006, y observamos que, si bien ha habido un aumento del empleo en general, también se registra un aumento del empleo no registrado en particular. Este fenómeno fue acompañado en la provincia por un aumento del empleo “no registrado” en el ámbito privado, por lo que inferimos que la vitivinicultura se sustenta en gran parte sobre este tipo de trabajo. A su vez, la aproximación a partir de los datos cualitativos obtenidos mediante las entrevistas también refleja esta situación. Con relación a una de las categorías analizadas, los ritmos de trabajo, se pudo observar que los trabajadores operan las máquinas en tiempos muy veloces, afectando su salud y condiciones de trabajo. Además, observamos diferencias generacionales entre los trabajadores vitivinícolas: han cambiado las condiciones laborales entre la generación que obtuvo su empleo en el sector en la etapa

previa a las leyes de flexibilización laboral y la que lo obtuvo posteriormente. Es decir, después de las leyes de la década de 1990, las condiciones laborales han empeorado por los denominados “contratos basura” y por los convenios colectivos que plantean abiertamente ligar el salario al aumento de la productividad, por ejemplo. Las entrevistas reflejan esta medida al mostrar que antes el empleo era estable y los contratos expresaban las mismas condiciones laborales para todos los trabajadores. Actualmente existen diferentes contratos, la mayoría precarios, y el trabajo estable resulta difícil de alcanzar.

Podemos entonces advertir que el proceso ha avanzado mediante la imposición de leyes y convenios colectivos que avalan una mayor explotación en la industria. Esto no se ha interrumpido en ningún momento, sino que se ha establecido como la forma de funcionamiento de la industria. En grandes rasgos, en los años 1990 se dio el golpe más fuerte sobre las condiciones de trabajo, proceso que continuó posteriormente, aprovechando dicho empuje. Es decir, a partir del año 1991 con la *ley 24.013*, que consagra incrementar la productividad como uno de sus principales objetivos, detectamos las bases sobre las que se erige el funcionamiento de las relaciones laborales en la Argentina. La polivalencia y la precarización, sostenidas sobre un gran ejército de reserva, son los pilares de la producción a partir de entonces, ya que los trabajadores debieron adecuarse a la incorporación de tecnología a costa de sus condiciones laborales. A partir del año 2002 la tercerización proliferó en todos los sectores y se ha naturalizado en gran medida. A su vez, particularmente en el sector vitivinícola, el convenio colectivo adopta e incorpora estas leyes a su funcionamiento, aceptando la negociación por empresa, entre otras disposiciones. Gran parte de estos procesos fueron identificados negativamente por los entrevistados, advirtiendo la condición precaria en que desarrollan sus tareas, sin que ello signifique en ellos una actitud expectante o activa frente a la posibilidad de modificar las condiciones en que viven y trabajan. Queda para futuras investigaciones indagar los vínculos entre estas percepciones manifestadas por los operarios de bodegas de Maipú, sus prácticas gremiales y su mirada sobre el rol del sindicato.

## Bibliografía

Andahasi, L. (22 de enero de 2015). Las bodegas apuestan por las burbujas. El Cronista. Recuperado de: <http://www.cronista.com/pyme/Las-bodegas-apuestan-por-las-burbujas-20150122-0011.html>

- Azpiazu, Daniel y Basualdo Eduardo (2001), *El complejo vitivinícola argentino en los noventa: potencialidades y restricciones*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Azpiazu, Daniel y Schorr Martin (2010), *Hecho en Argentina. Industria y Economía, 1976-2007*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Basualdo, Victoria, Esponda, María y Morales, Diego (2014), “La tercerización laboral en América Latina en las últimas décadas.”, en Basualdo, Victoria; y Morales Diego, (Coord), *La tercerización laboral*, Buenos Aires, Siglo XXI, pp. 65-183.
- Bocco, A.; Dubbini, D; Rotondo, S. y 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*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: [www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector\\_Bodeguero.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/oede/Sector_Bodeguero.pdf)
- Castel, Robert (1997), *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*, Buenos Aires, Paidós.
- Convenio Colectivo de Trabajo N° 85-89 Obreros y empleados vitivinícolas. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Buenos Aires, 12 de diciembre de 1989. Recuperado de: [http://foevaonline.com.ar/CCT\\_85-1989.pdf](http://foevaonline.com.ar/CCT_85-1989.pdf)
- Cortese, Carmelo y Llano, María (2012), “El modelo productivo con inclusión social: una redistribución de ingresos manteniendo la concentración de la riqueza”, en *Confluencia*, No. 13, Argentina, pp.83-117. Referencias: [http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5625/revistaconfluencia-6-13-2013-completa.pdf](http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5625/revistaconfluencia-6-13-2013-completa.pdf)
- Cortese C. y Llano, M. (Agosto de 2015), *Trabajadores privados informales y trabajadores públicos precarios. Dos caras de la “inclusión” en la explotación laboral*. En Kennedy D. (Presidencia). *12° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET. El trabajo en su laberinto. Viejos y Nuevos Desafíos*. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.
- Crivaro, O. (29 de mayo de 2016). *Impuesto a las ganancias: un robo al salario (y una fiesta empresaria)*. *La izquierda diario*. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/Políticas-laborales-y-precariadad-bajo-el-kirchnerismo>
- Fabio, José (2010), “Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina.”, en *Cuadernos de Desarrollo Rural* No. 64, Vol. 7, Colombia, pp. 31-55. Referencias: <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/desarrolloRural/article/view/1175>
- Gago, A. (2001), *La nueva dinámica de acumulación en la agroindustria vitivinícola en la era de la globalización. El caso de la región de Cuyo*. En *II Jornadas interdisciplinarias de estudios agrarios y agro-industriales*. Congreso desarrollado en Buenos Aires, Argentina.

- García, J. (2007), La flexibilización laboral, *Política y Teoría*, (N° 61), pp: 71-77.
- Heredia, Mariana y Poblete, Lorena (2013), “La estratificación socio-laboral en un caso de globalización exitosa: la vitivinicultura mendocina (1995-2011)” en *Mundo Agrario*, No 27, vol. 14, Argentina. Referencias: <http://www.mundoagrario.unlp.edu.ar/article/view/MAv14n27a06>
- Ley N° 24013 Empleo, Ministerio de Justicia y derechos humanos Presidencia de la Nación, Argentina, 5 de diciembre de 1991. Recuperado de: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/412/texact.htm>
- Marticorena, C. (2015, 12 de Junio). Un balance de la legislación laboral durante el kirchnerismo. *Ideas de Izquierda*. Recuperado de: <http://www.laizquierdadiario.com/ideasdeizquierda/un-balance-de-la-legislacion-laboral-durante-el-kirchnerismo/>
- Mas, A. (2016). Entrevista a Eduardo López, CEO Bodegas Lopez. *Massnegocios Diario Online*. Recuperado de: <http://massnegocios.com/entrevista-a-eduardo-lopez-ceo-de-bodegas-lopez/>
- Mercatante, E. (24 de junio de 2015). Políticas laborales y precariedad bajo el kirchnerismo. *La izquierda diario*. Recuperado de <http://www.laizquierdadiario.com/Políticas-laborales-y-precariedad-bajo-el-kirchnerismo>
- Merino, M. (19 de Diciembre de 2012). Bodega Furlotti: Símbolo de una trilogía. *Winesur*. Recuperado de: <http://winesur.com/es/noticias/bodega-furlotti-simbolo-de-una-trilogia>
- Moscheni, Margarita y Carrizo, Cindy (2015), “Las encrucijadas de los trabajadores vitivinícolas: sindicatos y capital.” en *Trabajo y sociedad*, No.25, Argentina, pp. 329-351. Referencias: <http://www.unse.edu.ar/trabajoysoiedad/25%20MOSCHENI%20y%20CARRIZO%20Sindicatos%20vitivinicolos.pdf>
- Neffa, J., Oliveri M., Persia, J., y Trucco P. (2010), “La crisis de la relación salarial: naturaleza y significados de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados” en *Empleo, desempleo y políticas de empleo*, No. 1, Buenos Aires, pp. 1-129. Referencias: [http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/14459/CONICET\\_Digital\\_Nro.17631.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/14459/CONICET_Digital_Nro.17631.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Observatorio Laboral (2012) Informe Diciembre 2012. Instituto de Trabajo y Producción UNCuyo, Mendoza. Recuperado de: <http://imd.uncuyo.edu.ar/upload/informe-diciembre-2012.pdf>
- 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>

Poblete, Lorena (2012), “De trabajadores inamovibles a trabajadores móviles. El caso de los contratistas de una región vitícola de Mendoza, Argentina (1995-2012)” en *Cuadernos de Relaciones Laborales* Vol. 30, Núm. 2, España, pp: 519-539. Referencias: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/40211>

Pol, María (Agosto de 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. En Gonzalez M. (Presidencia). *11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. El Mundo del Trabajo en Discusión. Avances y Temas Pendientes*. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.

Rebón, N. (8 de septiembre de 2016). Grupo bodeguero pide reducir la inflación y habla del atraso cambiario. *El Cronista*. Recuperado de: <http://www.cronista.com/negocios/Grupo-bodeguero-pide-reducir-la-inflacion-y-habla-de-atraso-cambiario-20160908-0015.html>

Salvia, A., Tissera S., Bustos J., Sciarrotta, F., Persia J., Herrera Gallo, G., Cillis N., y García Allegrone, V. (2000), “Reformas laborales y precarización del trabajo asalariado (Argentina 1990-2000)”, en *Cuadernos del Ceped*, No. 4, Argentina, pp. 123-167. Referencias: [http://www.academia.edu/29856874/Crisis\\_y\\_metamorfosis\\_del\\_mercado\\_de\\_trabajo.\\_Parte\\_1\\_Reflexiones\\_y\\_diagn%C3%B3sticos\\_Cuaderno\\_del\\_CEPED\\_No\\_4\\_2000\\_compilador\\_](http://www.academia.edu/29856874/Crisis_y_metamorfosis_del_mercado_de_trabajo._Parte_1_Reflexiones_y_diagn%C3%B3sticos_Cuaderno_del_CEPED_No_4_2000_compilador_)

Simonovich, M. (7 de marzo de 2016). Así retrocedió la vitivinicultura en la última década. *Mdz*. Recuperado de: <http://www.mdzol.com/nota/660477-asi-retrocedio-la-vitivinicultura-en-la-ultima-decada/>