



Nº 51 enero-junio 2016

María Brignardello*

Entendiendo la organización social del agro hoy. ¿Quiénes llevan adelante el trabajo en la pequeña y mediana producción vitivinícola?

Resumen

Interrogarse acerca de los procesos productivos actuales en la agricultura implica comprender las redefiniciones acontecidas en el proceso de trabajo, y con éstas, advertir las transformaciones y continuidades de los agentes sociales que lo llevan adelante. Por tanto, este artículo se ubica dentro de los estudios agrarios que buscan comprender cómo la integración global está transformando la organización del sistema agroalimentario mundial, y de qué maneras estas fuerzas globales son traducidas en el territorio de lo local.

Desde fines de la década de 1980 se han producido importantes cambios en un segmento específico de la producción de vinos en Mendoza, que se aboca a la producción de vinos de calidad, caracterizado por patrones productivos más flexibles y destinados de forma creciente al mercado externo. En este escenario, la pequeña y mediana producción que logra permanecer en la actividad y que se conecta con estos esquemas de calidad, debe adaptar sus concepciones, re-establecer vinculaciones con las bodegas y adecuar sus

* CEIL CONICET. Este artículo se desprende del trabajo de investigación llevado adelante para la Tesis de Maestría en Estudios Sociales Agrarios, FLACSO Argentina.

labores culturales. Ahora bien, ¿cómo adaptan el trabajo en la viña? ¿Quiénes llevan adelante las nuevas actividades? ¿Y las que continúan?

Estos interrogantes se resuelven desde un enfoque cualitativo, a partir de entrevistas semi-estructuradas efectuadas a pequeños y medianos productores de uva localizados en la zona alta del río Mendoza, que producen bajo esquemas de calidad. A través de esta metodología, se busca entender las formas actuales de organizar el trabajo en una producción agroindustrial cruzada por cambios globales, pero también por la historia local, y sus configuraciones productivas, laborales y sociales específicas.

Palabras claves: Vitivinicultura, trabajo, pequeña y mediana producción

Abstract

Questioning the production processes in agriculture today directly involves redefining the work and, therefore, the social agents that occupy these workplaces. So, this article is placed within agricultural studies that seek to understand how worldwide integration is transforming the organization of agro-food systems and in which ways these global forces are mediated then translated in the local field.

Specifically, since the late 1980s, there have been significant changes in a specific segment of the current wine production in Mendoza, now this sector being focused on the development of differentiated products, characterized by more flexible productions patterns and the growth of exports. In this scenario, the small and medium production that manages to go through restructuring processes and is linked to the quality production schemes, should adapt to conceptions, agro-industrial linkages, and the required production practices. Now, what happens to agricultural work in the vineyard? Who carries out the new tasks incorporated, and also the traditional ones? How are these different task remunerated?

These questions are answered from a qualitative analysis of interviews that were made to small and medium producers localized in the Mendoza riverHigh Area, which produce under quality schemes. Through this methodology, we try to understand the current forms of recourse to labor in an agricultural production crossed by global changes, but also by local history and work configurations.

Key words: Viticulture, labor, small and medium production

Introducción

Los procesos de reestructuración acontecidos en el ámbito de la producción agrícola implican redefiniciones en las tramas productivas y con ellas, en los espacios ocupados y en las relaciones establecidas por los agentes sociales en el espacio rural. Dentro de este marco, se inserta la investigación aquí desarrollada: así, este artículo se ubica dentro de la línea de estudios agrarios que busca conocer cómo los procesos de integración a nivel mundial están transformando la organización de los sistemas agroalimentarios, y de qué maneras estas fuerzas globales son mediadas y traducidas en el terreno de lo local (Buttel, 1997; Friedman, 1980).

Específicamente, desde fines de la década de 1980 se produjeron numerosos cambios en un segmento específico de la vitivinicultura de Mendoza, entre ellos la elaboración de productos diferenciados, el establecimiento de pautas de producción más flexibles, y una marcada orientación al mercado externo (Bocco y Neiman, 2001; Neiman, 2003). Al interior de estos esquemas productivos, la noción de calidad comienza a jugar un papel significativo ya no solo en la elaboración de vinos, sino también en torno a los procesos de producción y de trabajo de la explotación primaria (Goldfarb, 2005).

En este escenario la pequeña y mediana producción que logra atravesar estos procesos reestructuradores, e insertarse en los esquemas productivos de calidades, debe adaptarse a las concepciones, vínculos agroindustriales y prácticas productivas que comienzan a ser exigidas (Brignardello, 2012). Ahora bien, ¿qué ocurre con las laborales culturales de la viña?, ¿quiénes llevan adelante las tareas incorporadas?, ¿y las que se mantienen?

Teniendo en cuenta los interrogantes planteados, se plantea un diseño de investigación cualitativo, con el objeto de recuperar las prácticas de los productores, captando los procesos de organización del trabajo agrícola en su escenario concreto de forma holística. Así, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a productores pequeños y medianos, cuya selección tuvo como base una definición operacional de pequeño y mediano productor, que abarca aquellos productores agropecuarios que dirigen una explotación agropecuaria en la que se cumplen las siguientes condiciones: el productor trabaja en la misma, ya sea en actividades manuales o en tareas de gestión y administración; puede emplear trabajadores no familiares de forma permanente; posee una explotación no mayor a 25 hectáreas¹ en la zona alta del río Mendoza (departamentos de Maipú y Luján de Cuyo, Mendoza); su principal cultivo sea la vid, y a su vez, esta uva debe pertenecer de forma mayoritaria a variedades consideradas de alta calidad enológica de acuerdo a la clasificación del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV). En conjunto, estos fueron los elementos operativos considerados para entrevistar a un productor; concretamente se aplicó un criterio de muestreo teórico, por lo que se entrevistaron 24 productores pequeños y medianos bajo esta construcción operacional. No debe confundirse a este pequeño y mediano productor vitivinícola con un productor familiar, ni con un productor de subsistencia; por el contrario estos productores pequeños y medianos hacen referencia a explotaciones integradas, en distintos grados, a los mercados de insumos, laboral, financiero, y con una producción

¹ A pesar de que la superficie no es considerada como un indicador que discrimine tipos sociales, se observa una relación entre el tamaño y las posibilidades de acumulación, por lo que se establece un límite superior de extensión, siguiendo la propuesta para la zona estudiada de Obschatko, Foti y Román (2007).

orientada a la venta, formando parte de un complejo agroindustrial de escala global, donde se ubican como proveedores de materia prima para una agroindustria de calidad.

Así, en este artículo en primer lugar se toma nota de los cambios acontecidos en el trabajo a partir de la conformación de complejos sistemas agroalimentarios a nivel global. Luego se discriminan aquellos agentes familiares y no familiares que participan de la organización del trabajo vitivinícola bajo las calidades en la pequeña y mediana producción. Finalmente se discuten las formas de organización del trabajo halladas, involucrando en una diversidad de maneras al productor, a su familia, y a trabajadores no familiares.

A fin de cuentas se busca aportar al corpus de la Sociología Rural y de los Estudios del Trabajo, complejizando la mirada sobre producciones reestructuradas insertas en esquemas productivos globales, a partir de las formas y características que adquieren los agentes sociales locales vinculados a la producción agrícola, como es el caso de la pequeña y mediana producción vitivinícola aquí analizada.

1. Reconfiguraciones en la organización del proceso de trabajo agrícola

El trabajo, sus ritmos, las herramientas utilizadas, las formas de ponerlo en marcha y su gestión no permanecieron indiferentes a la conformación de complejos sistemas agroalimentarios globales y las reestructuraciones que esto acarrea (Buttel, 1997). Así, en la agricultura fueron afectadas sus características y dinámicas en diversas direcciones, entrando en juego cuestiones como el alcance de los procesos de globalización a nivel local (Friedman, 1980), los marcos reguladores del trabajo, la organización de la producción, los mayores requerimientos vinculados a convenciones de calidad, entre otros. Con esto no sostenemos la generación de una estructura totalmente novedosa; más bien se observa que se combinan elementos de formas pasadas con especificaciones actuales. En este sentido, en este artículo se comprende al proceso productivo en estrecha vinculación con las relaciones sociales en las que se inserta el proceso de trabajo (Marsden, Salette Barbosa Cavalcanti y Ferreira Irmao, 1996; Villa, 1990), en contraposición a aquellos estudios que consideran la organización de la producción como un resultado mecánico y lineal de las innovaciones tecnológicas y del mercado de trabajo.

Específicamente el trabajo agrícola se ha caracterizado a lo largo de la historia por altos niveles de informalidad y precariedad, y por la predominancia de relaciones más particulares y personales que en otros sectores (Newby, 1983), lo que ha impreso determinados rasgos al vínculo patrón-trabajador agrícola. Asimismo, históricamente se ha construido una imagen de mano de obra no calificada e indiferenciada, imagen cuestionada en la actualidad debido a las sucesivas innovaciones e incorporaciones tecnológicas en los procesos productivos. De hecho, la mano de obra que implementa nuevos conocimientos y formas de trabajo constituye un elemento imprescindible para el desarrollo y mantenimiento de los procesos de reestructuración encarados en las últimas décadas (Bendini y Pescio, 1996).

En ciertos casos se altera la demanda cualitativa de mano de obra y consecuentemente, el perfil de los trabajadores del sector, aunque esto no siempre trae aparejado una modificación en las modalidades y niveles de remuneración (Quaranta, 2003). Otro elemento a tener en cuenta se vincula a la segmentación de los mercados de trabajo a partir del género, la ciudadanía, o la etnia, lo que resulta en un aumento de la vulnerabilidad para estos trabajadores (Lara Flores, 1998; Long, 1996), a la par que

flexibiliza aún más la organización del trabajo, en consonancia con las características de los mercados de consumo de alta exigencia y variabilidad. En este mismo sentido, se recurre a la tercerización del trabajo, y al contratismo de servicios, aumentando así la externalización de tareas, con el objetivo de disminuir los costos totales y simplificar la gestión de la mano de obra (Neiman, 2010a).

Paralelamente, el trabajo familiar en las explotaciones agrícolas también sufre modificaciones en sus formas, configuraciones y características (Neiman, 2010b). En esta línea se reconoce como tendencia un desplazamiento del trabajo familiar y su reemplazo ya sea por la externalización de gran parte del proceso, como por el empleo de trabajadores asalariados (Craviotti, 2000; Neiman, 2010b; Neiman, 2010c; Gange, Mosciaro e Iorio, 2013). Estas transformaciones suelen ser explicadas a partir de la incorporación de tecnología, de cambios en el proceso productivo, del reemplazo de sistemas productivos (Galafassi, 2001), de la reconfiguración del papel del Estado en la esfera económica, y de cambios sociales más generales. Incluso, se sostiene que el propio trabajo del productor sufre alteraciones, reforzando un rol más bien gerencial, que no necesariamente implica la realización de trabajo físico (Craviotti, 2000), proceso que Gras y Hernández (2009) identifican como “managerialización”.

Un elemento que comienza a ganar notoriedad en cuanto a las definiciones en torno al trabajo, es la producción bajo esquemas de calidad². Entonces, ¿cómo juega la calidad en estos procesos de trabajo? Estos parámetros pueden incluir tareas y actividades que previamente no se realizaban, o que se consideraban secundarias (Neiman y Bocco, 2001); asimismo pueden incluir modificaciones en las maneras concretas de realizarlas (Marsden, 1997). Algunos estudios afirman que a pesar de la creciente aplicación de programas de certificaciones mundiales vinculados a la calidad del producto agrícola, en el espacio local esto no se traduce en mejoras en términos del trabajo, ya que los trabajadores terminan trabajando mayor cantidad de horas, por un menor pago, desempeñando tareas sofisticadas sin reconocimiento, a través de contratos temporales, ofreciendo menos resistencia política, y experimentando nuevas y más avanzadas formas de control (Bonanno y Salette Barbosa, 2011). Es decir, la producción de calidad, aunque conlleva una gran dependencia respecto de las cualificaciones obreras, mantiene e incluso profundiza la flexibilidad y precariedad más clásica de los mercados de trabajo agrícolas (Pedreño Cánovas, 1999).

También el trabajo familiar sufre reconfiguraciones a partir de la aplicación de convenciones de calidad, decreciendo en cantidad, aunque no por esto desapareciendo, ya que justamente el trabajo mismo del productor muchas veces es el elemento que asegura una fuerza de trabajo con calificaciones de oficio acumuladas (Alvaro, 2008; 2012). No obstante, aunque el productor continúa participando en la organización productiva agrícola, no necesariamente lo hace de la misma forma que en el pasado: en la actualidad Alvaro (2012) distingue comportamientos diferenciales de gestión para los chacareros del Alto Valle.

En definitiva, teniendo en cuenta lo mencionado hasta aquí, se procederá al análisis de la organización social del trabajo puesta en marcha por la pequeña y mediana

² La definición construida de la calidad remarca algunos parámetros de valor en los alimentos (como la autenticidad, el exotismo, la frescura, las formas perfectas), desacreditando otros. Estos lineamientos suelen terminar reforzando la misma lógica que los originó y conducen a un incremento de las diferenciaciones sociales y económicas en las regiones productivas locales (Marsden, 1997).

producción de uva de la zona alta del río Mendoza, en un segmento productivo atravesado por esquemas de calidad, asociado a complejos agroindustriales globalizados.

2. Organización social del trabajo en la pequeña y mediana producción vitivinícola

Aún dentro de una misma categoría de sujetos agrarios, y como una evidencia más de la creciente heterogeneidad que complejiza la realidad agraria actual, la forma de organizar el trabajo en una explotación primaria, y el modo en que se compone dicho trabajo no se presentan de forma unívoca y en una sola dirección. De hecho, las combinaciones entre trabajo familiar, no familiar y el propio rol del productor dentro de la organización social del trabajo se explican a partir de una amalgama de procesos, interviniendo variables que resultan externas al proceso de trabajo –condiciones de ciudadanía, género, sistemas de estratificación–, como así también cuestiones propias de la actividad –tiempos de producción, formas de realización de la cosecha, mecanización–, todo enmarcado en proceso de regulación locales, y de transformaciones productivas y económicas globales. En todo caso, la cuestión del trabajo ha sido, y actualmente constituye un componente central para conocer las particularidades y dinámicas de la pequeña y mediana producción en contextos reestructurados.

Así, a diferencia del enfoque neoclásico, –que no se detiene en el carácter que asume la composición del trabajo, ya que el mismo constituiría un factor productivo que se expresa solo en función de los requerimientos técnicos–, en este trabajo se considera que existen, al menos en la teoría, tres tipos posibles de composición del trabajo: una organización de base familiar³, una de base asalariada⁴, y un tercer tipo que resultaría de una combinación de ambos (de Martinelli, 2009). De esta manera, las modalidades de organización del trabajo adoptadas por los productores va a determinar la cantidad de trabajadores, la definición de la situación de trabajo concreto, y el modo de control utilizado, que nunca presentan configuraciones lineales o directas.

Concretamente, la pequeña y mediana producción vitivinícola bajo las calidades presenta una particularidad respecto de la organización del trabajo: aun cuando las demandas de trabajo a lo largo del ciclo productivo se resuelvan entre el productor, y algunos o todos los miembros de su familia, el momento de la cosecha, por la alta cantidad de trabajadores que requiere en un periodo relativamente estrecho de tiempo, ha estado organizada históricamente a partir de la contratación de trabajadores no familiares transitorios. De esta forma, aunque se mencionan excepciones como la

³ La modalidad pura de la organización familiar del trabajo se caracteriza por la exclusiva presencia del trabajo familiar, siendo todas las tareas y actividades desarrolladas por el productor y los miembros de su familia, lo que les permite un completo control sobre el proceso de trabajo al interior de la EAP. A este tipo de organización se le plantea una necesidad intrínseca: asegurar la ocupación y reproducción ya no solamente del productor, sino de todo el grupo doméstico (Tort, Bearzotti y Neiman, 1991). Asimismo, más allá de las estrategias desplegadas por los productores, la posibilidad de contar con trabajo familiar, e incluso el propio traspaso de la actividad, se encuentran sujetos al ciclo generacional de la familia y a cuestiones más amplias que no serán abarcadas en este artículo (Craviotti, 2000).

⁴ Esta modalidad refiere a explotaciones que recurren al trabajo no familiar únicamente, es decir se contratan trabajadores no familiares, que reciben un salario a cambio de su trabajo. En este esquema, entra en juego la lógica de la reproducción ampliada como elemento clave.

organización comunitaria de la cosecha entre vecinos a mediados del siglo XX, la gran parte de los productores recurren a la contratación temporal de no familiares.

A partir del trabajo de campo realizado, se toma nota de que la pequeña y mediana producción no solo sigue recurriendo, en distintos gradientes, a su familia para llevar adelante la producción, sino que también pone en marcha esquemas de trabajo asalariado, incorporando tanto trabajadores permanentes, como transitorios. En consecuencia, en los siguientes apartados se precisa la participación de la familia en el trabajo vitivinícola, para luego definir las formas que asume el trabajo no familiar, y finalmente analizar la combinación de ambos desde la perspectiva del productor.

2.1. La familia y el trabajo en la producción vitivinícola pequeña y mediana

El papel de la familia en la pequeña y mediana producción ha ido variando no solo a lo largo de la trayectoria del grupo familiar del productor, y del ciclo generacional por el cual esté transitando esa familia, sino también a partir de los cambios puestos en marcha en las formas productivas de cada explotación, las transformaciones más generales del sector vitivinícola, y algunas modificaciones sociales locales, como la disminución absoluta y relativa de la población rural, la caída del trabajo rural, entre otros.

Así, en este apartado analizaremos los grados de participación de la familia en el proceso productivo anual, teniendo en cuenta las tareas realizadas, los tiempos dedicados, las formas de remuneración, entre otros elementos.

Específicamente, en los niveles más bajos de participación familiar encontramos el caso de aquellas explotaciones en las cuales algún miembro de la familia interviene en actividades “de apoyo” a la producción –pago de servicios en el banco, control de papeles vinculados a la explotación, vínculo con el contador–, pero que forman parte del proceso productivo en sentido amplio, e implican algún grado de compromiso con la actividad económica. Suele ser la esposa del productor la que se encarga de estas actividades, quien también cumple el rol de “ama de casa” en el ámbito doméstico, y no suele recibir una paga por la realización de estas actividades, ya que se lo considera una forma de colaborar con la reproducción del grupo familiar, al mismo tiempo que se sostiene que esta participación brinda una ganancia para la persona que la ejecuta que no se vincula a lo monetario. En palabras de un productor

“En el caso nuestro es como qué se yo, llevamos muchos años de casados y hemos...nos hemos casado y hemos empezado desde muy abajo y hemos hecho lo que hemos hecho juntos, así que ella tiene una paga simbólica pero lo que hacemos, lo hacemos juntos y ella...las cosas que logra, las logra juntos”
(Productor Roberto, 08.02.2013)

Ya con niveles más claros de involucramiento, se distingue una configuración donde la familia participa de la actividad productiva, aunque solo lo hace de forma ocasional, en épocas que coinciden principalmente con periodos de alta demanda de trabajo. Dentro de este nivel, se diferencian dos modelos de participación. Por un lado, aquellos casos en que los/as hijos/as y/o la esposa del productor participan del proceso productivo durante por ejemplo la cosecha, siendo ésta injerencia flexible y sin horarios fijos, aunque imprescindible para el desarrollo de la actividad. Así, comprende

actividades como la entrega de fichas⁵, la supervisión de los trabajadores, y el control de la planta luego de haber sido cosechada. En otras palabras, los familiares intervienen esporádicamente en el control y la supervisión del proceso productivo vitivinícola, pero no se involucran en tareas manuales del proceso productivo. Un pequeño productor narra esta participación de la siguiente manera

“[...] mis hijos van a ayudarme para la cosecha, o van ahora...porque ellos tienen los camiones míos, ellos van y me llevan las uvas a la bodega [...] el mayor me ayuda mucho el año pasado y el anteaño pasado estuvo toda la cosecha conmigo, él tenía cosas que hacer y cuando él se venía a hacer algo, yo me quedaba, y cuando yo tenía que venir a hacer alguna cosa, porque no podés estar 25 días sin ir al banco, no podés estar sin ver a la contadora, y bueno, yo me venía y se quedaba él y cuando no, se venía él y me quedaba yo.” (Productor Alberto, 13.02.2013)

El segundo modelo de participación refiere a aquellas explotaciones donde la familia se involucra en tareas manuales en momentos productivos con alta demanda de trabajo por cortos periodos de tiempo, como la poda⁶, la atada⁷ y la preparación de insumos. En estas condiciones estos trabajadores familiares no suelen recibir un sueldo, ya que justamente la motivación para incorporarlos no tiene que ver ni con los intereses laborales de los propios familiares, ni con intenciones de prolongar esta participación, sino que más bien se vincula a una situación económica concreta: ahorrarse los costos de la mano de obra asalariada, no solo en lo relativo a los salarios y las cargas sociales correspondientes a la contratación de mano de obra transitoria legal, sino también aquellos gastos implicados en la búsqueda y selección de estos trabajadores, e incluso su movilización en caso de ser necesaria. En estos casos se produce una prestación laboral, a cambios de diversos tipos de contraprestaciones: por ejemplo, la esposa del productor cuida de sus nietos, el productor le presta herramientas a algunos de sus yernos; es decir se intercambia, dentro de redes familiares, un aporte laboral por otros tipos de retribuciones que no implican necesariamente cuestiones monetarias. Un productor cuya esposa trabaja en la finca lo narra de la siguiente manera

8

⁵ La entrega de fichas se refiere a un momento de la organización de la cosecha de la uva, que se vincula a la forma de retribución de esta labor, que ha sido históricamente a destajo. Concretamente cada vez que un cosechero llena un tacho con uvas y las acerca al camión donde se junta la misma para su traslado a la bodega, recibe a cambio una ficha, que corresponde a un valor fijado de antemano. De esta forma, el trabajador intercambia las fichas conseguidas por el dinero que le corresponde por su trabajo realizado. Esta labor es muy relevante para el productor, ya que la persona encargada de entregar las fichas debe controlar la forma en que el racimo ha sido cosechado, la ausencia de hojas y ramas en los tachos, a la par que las fichas determinan el monto que deberá desembolsar el productor por el trabajo de los cosecheros.

⁶ La poda es una operación de cultivo que consiste en cortar ramificaciones de la cepa, en una cierta medida y en determinadas épocas, con objeto de darle forma, vigorizarla, y regular y aumentar la producción; es decir refiere a quitar los ramajes superfluos y dar forma adecuada al tronco de la cepa. Suele llevarse adelante durante el denominado reposo invernal, que ocurre luego de la cosecha, cuando las hojas caen y los sarmientos (ramas) se secan.

⁷ La atada refiere a la tarea de unir cada sarmiento de la viña con distintos tipos de totora a los alambres o guías, para direccionar el crecimiento de la planta y conseguir una mayor insolación de los racimos, evitando que crezca en diversos sentidos, o que se arruine por el paso del tractor, o por vientos fuertes. Se suele realizar luego de la poda, también durante el invierno.

“-Es ama de casa [la esposa], a veces me da una mano [...] Y, por ahí a atar, es poco pero por ahí -En esos momentos, ¿vos le pagas eso extra? -No, no, lo hace...trabaja gratis,jaja” (Productor Javier, 16.10.2013)

Por último encontramos casos en los cuales la familia interviene en la producción vitivinícola durante todo el año y por tanto, la participación adquiere otros rasgos y dinámicas. Concretamente las actividades de gestión se encuentran bajo su mando, así como las decisiones productivas diarias, las adquisiciones de insumos, y el control o supervisión de los trabajadores asalariados en caso de que los haya. En estos casos, el productor determina los roles de cada trabajador familiar que participa y en caso de que varios hermanos estén a cargo de la finca, uno de ellos asume el papel de director general y asigna las tareas al resto. Estos trabajadores familiares suelen ser los encargados del tractor –no solo por el valor de la herramienta en sí misma, sino también como un signo de distinción frente al resto de los trabajadores–. Respecto de la remuneración, estos miembros de la familia suelen recibir un salario fijo por mes. El hecho de recibir remuneración permite la identificación de estos agentes familiares ya no solo por su posición dentro del grupo familiar (hijo/a; hermano/a; tío/a), sino que también adquiere visibilidad como trabajador (tractorista; encargado de finca). De esta forma, se entremezclan de forma cotidiana los roles familiares-laborales, constituyendo dimensiones que se influyen mutuamente.

Generalmente son los familiares de sexo masculino los que participan y continúan la actividad. Cuando los hijos se vinculan de forma temprana con la actividad, en un principio se conceptualiza su trabajo como una “ayuda”, lo cual se va transformando en “trabajo” al cumplir la mayoría de edad, o al momento en que se abandonan otras actividades como inserciones laborales posibles (por ejemplo el estudio de alguna formación terciaria o carrera universitaria, o algún trabajo fuera de la explotación). A la par que se reconfigura ésta participación, el trabajo en sí mismo va adquiriendo otros rasgos, como el cobro de un salario, mayores responsabilidades y posibilidades de decisión. Como sostiene un productor en relación a su hijo varón mayor:

“[...] siempre ha ido con nosotros acá, pero nunca trabajó, recién ahora que ya es grande nos empezó a ayudar, después siempre nos ha acompañado en la finca...a los 15 años, de ahí en adelante” (Productor Jorge, 31.01.2013)

En los casos en que hijos e hijas participan de la actividad a lo largo del año, el productor utiliza al género como un principio diferenciador de tareas: mientras que los hijos se encargan de cuestiones predominante productivas, y de mayor valoración social, como el uso del tractor; las hijas se dedican principalmente a cuestiones administrativas de la explotación, excluidas del uso de herramientas y máquinas. En aquellos casos en que se contrate trabajadoras no familiares mujeres, suelen ser la esposa y/o la/s hija/s del productor las encargadas del control y supervisión de su trabajo, por considerar que los niveles de entendimiento entre personas de género femenino resultan más adecuados y menos conflictivos a la organización del trabajo. En palabras de un productor,

“[...] mi esposa maneja bastante más a las chicas [...] toda la relación relativamente de la mujer la maneja mi esposa” (Productor Ángel, 02.02.2013)

En otras palabras, los productores pequeños y medianos construyen una división de tareas atravesada por cuestiones de género, e incluso esto aplica también para el control y supervisión del trabajo: es decir, si la actividad productiva se considera “femenina”, el control sobre ésta también se feminiza. Otra actividad de la que suele encargarse la

esposa o hija/s es la supervisión de la disponibilidad de los insumos al interior de la finca, aunque la compra específica del mismo y el vínculo con las agroquímicas se mantienen en el ámbito de lo masculino. De esta forma, se construyen actividades y tareas vinculadas a aspectos que caracterizan socialmente al género femenino, reforzando y naturalizando las capacidades y competencias de las mujeres como parte de sus características “naturales”. Como ejemplo, un productor sostiene que

“Aquí [en este trabajo] hay un protagonismo muy grande de la mujer en el aprovechamiento de sus virtudes de la intuición, el sexto sentido, el sentido común, y alguna sensibilidad particular para el producto [...] hoy en el modelo vitivinícola y olivícola en el que estamos desarrollándonos la sensibilidad es una cualidad importante y la mujer la tiene” (Productor Ángel, 02.02.2013)

Así, observamos que la valoración de la mujer como parte del proceso productivo se efectúa a partir de supuestas condiciones biológicas atribuidas a este género, como la delicadeza, precisión, el “sexto sentido”, y no implica en ningún momento sus capacidades y competencias, y las trayectorias educativas de estas mujeres involucradas en esta producción. En este sentido, efectivamente se consideran “virtudes” de este género, y no elementos adquiridos, aquellos elementos apreciados en las trabajadoras mujeres.

A pesar de la diversidad encontrada en los grados de participación enunciados hasta el momento, se observa que ciertos conflictos los atraviesan a todos por igual. Uno de los problemas enunciados con mayor frecuencia se vincula a los procesos de transmisión de la propiedad, por los consecuentes fraccionamientos de la explotación por los procesos de herencia. No obstante, muchos productores resaltan como conflictivas figuras por fuera de su familia directa, es decir familiares políticos, como nueras, yernos, y cuñadas. En este sentido, un productor sostiene que

“Lo que pasa es que viste cuando fallece el padre, los hermanos...somos cuatro hermanos [...] Claro, cuando estaba mi viejo, ningún problema, éramos yo y él nomás, hacíamos todo, pero después empezaron a venir las cuñadas, que sí, que aquel ha hecho esto, que el otro...nunca trabajó mi hermano y se armó el despelote y tuvimos que dividirlos” (Productor Rodolfo, 05.02.2013)

Otros pequeños y medianos productores explicitan problemas en gestiones de “mando compartida”, que implica consensuar decisiones y tareas entre personas que cuentan con los mismos recursos y poder dentro de un esquema productivo, lo que se observa sobre todo en las explotaciones dirigidas por varios hermanos. En este sentido, en aquellos esquemas donde el padre de familia se encuentra presente y participa de la producción, se toma nota del ejercicio de una jerarquía patriarcal dominante, que centraliza el poder de decisión y veto respecto de las decisiones productivas y económicas en torno a esta figura de *pater familia*. Así, aun cuando puedan generarse discrepancias en cuanto al rumbo de la explotación, hasta tanto no deje de estar bajo el mando del productor de la EAP - padre de familia, las decisiones mantienen esta dirección vertical.

En definitiva, se concluye que la familia no se involucra en las producciones pequeñas y medianas de forma unívoca, ni tampoco se evidencia su desvanecimiento en el segmento productivo bajo las calidades. Más bien, los miembros familiares se involucran y participan en la actividad vitivinícola en diversos gradientes con distintas modalidades, subyaciendo varias formas de concebir la producción y de organizar el trabajo. Estos niveles diferenciados se vinculan no solo a cuestiones económicas de la

actividad (como el intento de ahorrar los costos de contratar mano de obra en momentos de aumento de la demanda de trabajo), sino también al tipo de unidad doméstica de la que se trate, a la etapa concreta de cada ciclo familiar, las propias elecciones de hijos e hijas del productor, y las relaciones concretas entre los familiares, con sus conflictos, negociaciones y presiones. Considerando lo enunciado hasta aquí, se han construido tres tipos de participación familiar en la pequeña y mediana producción para este caso de estudio (Gráfico 1), que por fines conceptuales se definen de forma cerrada, pero que en la realidad se pueden dar de forma alternativa, o con características no tan claras ni definidas. De los 24 pequeños y medianos productores entrevistados, 20 productores recurren a su familia para cubrir alguna tarea a lo largo del ciclo productivo. De estos 20 casos, encontramos solo 2 casos con aporte familiar mínimo, mientras que 8 con aporte familiar restringido, y 10 con aporte familiar amplio, lo que da cuenta de la importante presencia de la familia al interior de los procesos de organización social del trabajo bajo esquemas productivos reestructurados.

Gráfico 1. Organización social del trabajo y familia. Tipos modales de participación en la pequeña y mediana producción vitivinícola bajo las calidades



Fuente: Elaboración propia en base a entrevistas realizadas (2013, 2014)

Ahora bien, como ya mencionamos previamente no todos los productores pequeños y medianos entrevistados recurren exclusivamente a trabajadores familiares, ya que estos

productores vitivinícolas no constituyen un universo idéntico al de los denominados “productores familiares”. Así pues, en el siguiente apartado se busca comprender la participación no familiar en el trabajo en este segmento productivo.

2.2. El trabajo no familiar en la pequeña y mediana producción vitivinícola

Retomando lo anunciado, los productores pequeños y medianos no recurren exclusivamente al trabajo familiar, sino que en algunos casos buscan organizar el trabajo de forma exclusiva con mano de obra no familiar, mientras que en otros casos intentan solamente completar el ciclo productivo, junto a miembros familiares y al productor.

En primer lugar, resulta relevante notar que en ningún caso estos productores pequeños y medianos delegan la gestión de la explotación a un trabajador no familiar, es decir aunque recurren a diversos tipos de trabajadores, ningún caso refiere a la contratación de encargados, ni tampoco se delegan las decisiones productivas en otros agentes productivos que no sea el mismo productor, o a ciertos miembros de su familia. En palabras de un productor

“Acá los encargados y los responsables somos nosotros. Él [trabajador no familiar] es un operario, un operario, un peón rural” (Productor Ángel, 02.02.2013)

Como punto de partida, los acuerdos que dan lugar a diversas relaciones laborales de los productores pequeños y medianos con los trabajadores no familiares son diversos y pueden ser planteados en muy diferentes términos, dependiendo de las correlaciones de fuerza entre los agentes intervinientes, y de sus capacidades de determinación y negociación en una coyuntura específica. Sin embargo, estas capacidades no pueden ser esgrimidas meramente a nivel individual, en tanto que “partes intervinientes” en un contrato laboral, sino que deben ser entendidas a nivel colectivo y relacional, en tanto “productores pequeños y medianos” y “trabajadores de la uva”.

Por lo tanto, aunque en algunos casos intervienen elementos subjetivos de cada vínculo laboral concreto, al constituir un segmento productivo caracterizado por la cercanía y el contacto cotidiano entre trabajadores y sus patrones, lo hacen sobre un trasfondo de desigualdad de posiciones sociales dentro de la estructura social vitivinícola. De todas formas, en este ámbito productivo las relaciones de clase entre capital-trabajo se encuentran mediadas por una estructura personalizada y particularizada que no debe ser menospreciada.

Concretamente, diferenciamos dos tipos de trabajadores encontrados a partir del trabajo de campo: los permanentes y los transitorios. De acuerdo a los datos recolectados, 17 de los 24 pequeños y medianos productores entrevistados contratan trabajadores de forma permanente, mientras que la gran parte de los productores (23) declaran recurrir a transitorios. Respecto de los primeros distinguimos dos figuras, la de peón rural, y una forma clásica de relación laboral de la producción vitivinícola mendocina: el contratista de viña. En este caso, encontramos 11 casos de productores que trabajan con uno o más peones rurales, 5 pequeños y medianos que eligen un

contratista de viña, y 1 productor que al momento de la entrevista recurría a ambas figuras⁸.

Cada uno de estos trabajadores presenta particularidades en cuanto a las tareas desarrolladas, los sistemas de remuneración, y las formas de supervisión e involucramiento. Por otro lado, las intervenciones de transitorios serán analizadas en función de las tareas para las cuales son contratados, por considerar que, más allá de compartir la situación de ser empleados por un periodo de tiempo específico, las características que asuman la remuneración, el control de la tarea, y la supervisión del trabajador varían en la práctica concreta de acuerdo a la tarea agrícola. En conjunto, se observa que los productores, legitimados por la necesidad de satisfacer las convenciones y los requerimientos de las calidades, les brindan a todos estos tipos de trabajadores directrices cada vez más específicas y detalladas acerca de cómo realizar cada tarea involucrada en la producción de uvas.

Especificando las características de los trabajadores no familiares permanentes, observamos que al peón rural se le paga un salario por mes, y se le señalan las tareas a realizar; mientras que el contratista de viñas, amparado por una legislación específica⁹: está encargado del cuidado del viñedo desde el comienzo del ciclo hasta la cosecha, aun cuando establece ciertos límites en cuanto a la cantidad de veces que le corresponde realizar una tarea¹⁰. Este trabajador suele vivir en una casa provista por el productor en el mismo viñedo en que trabaja, y su retribución es específica a su figura: se le paga un salario mensual (por debajo del salario del obrero rural), sumado a un porcentaje variable –entre el 15 y 18%– sobre el total de la producción. Para llevar adelante tareas como la atada o la poda, el contratista de viña suele recurrir a miembros de su propia familia, y dependiendo de los acuerdos específicos, esa tarea se paga aparte, o se encuentra incluida en su salario, en cuyo caso se oculta un trabajo encubierto no remunerado, enunciado por los productores como una “ayuda al contratista”, invisibilizando su dimensión laboral. En ambos casos se trata de un trabajador polivalente, multifuncional, que conoce el proceso productivo en su totalidad, y que puede desempeñarse en distintas tareas a lo largo de un ciclo productivo.

De esta forma, aquella bibliografía que sostenía que luego de un fuerte auge¹¹, la presencia del contratista de viña sería cada vez menor, incluso presagiando su desaparición (Richard Jorba, 2003) es objetada por la “reaparición” de este clásico trabajador de la producción vitivinícola mendocina. En oposición a esta argumentación, en diversas entrevistas se valora este tipo de trabajador por sobre el obrero rural, lo que se vincula no solo a los menores costos salariales que acarrea para el productor¹², sino

⁸ Específicamente en este caso, el pequeño y mediano productor había trabajado durante los últimos 25 años con el contratista de viña, quien se encontraba en proceso de obtener su jubilación, por lo que contrató a un peón rural para comenzar a articular su reemplazo.

⁹ Concretamente, la Ley N° 23.154 y el Decreto N° 2.499/88, en la provincia de Mendoza.

¹⁰ Por ejemplo, puede incluir una cura de los viñedos y si el productor requiere más, debe pagarle el resto de las curas por fuera de su salario.

¹¹ Zamorano (1959) sostiene que a fines de 1950 más del 80% de las explotaciones vitivinícolas se organizaban a partir de contratistas.

¹² De acuerdo a los datos de junio del 2014, mientras que la mensualidad del contratista de viña en producción es de \$2.997, más el porcentaje que percibe por la producción anual; un obrero común de viña gana para ese mismo periodo \$4.486,18 mensuales para la menor categoría de antigüedad, de acuerdo al convenio salarial n° 154/91.

también a que por su sistema de remuneración concreto, el contratista se compromete e involucra en el desempeño agronómico y económico de la explotación, a la vez que corre los mismos riesgos, no solo en cuestiones eminentemente biológicas o climáticas (heladas o granizo), sino porque se encuentra afectado por cuestiones económicas-sociales, como el establecimiento del precio de venta de la uva, las formas de pago establecidas por las bodegas, entre otras cuestiones. En palabras de un productor

“Realmente [el contratista de viña] involucra muchísimo menos tiempo de parte nuestra, tanto de mi padre como mío, de estar abocado a las labranzas [...] A ver el contratista para ganar plata, tiene que...la viña producir y hacer los trabajos [...] y la diferencia entre una persona al día, es mucho más barato[...] es un poco menos y me despreocupo, de la otra manera tendría que estar yo abocado todo el día...necesitaría más horas para ver que realmente los trabajos se hagan y que el tipo no se te siente en la mitad de la hilera y se quede durmiendo, papando moscas, porque obviamente al tipo le conviene hacer más días que otra cosa”
(Productor Jorge, 23.07.2014)

Por tanto, los procesos de reestructuración productiva, el establecimiento de diversos esquemas de calidad, y la incorporación de labores y formas concretas de realizarlas no reemplazaron completamente como forma social de trabajo al contratista de viña por asalariados permanentes, sino que transformaron esta figura adaptándola a los nuevos requerimientos del eslabón agroindustrial. De esta manera, el contratismo de viña pone en discusión la asociación de los procesos de modernización con una estructura ocupacional dominada por relaciones salariales clásicas.

14

Ahora bien, en torno a los trabajadores transitorios, notamos una segmentación en su interior: por un lado aquellos transitorios considerados centrales dentro del proceso productivo –vinculados a la cosecha y la poda–, y otros periféricos –para la atada–. Así, en primer lugar consideramos de suma importancia la mención a la cosecha¹³, que suele requerir una cantidad importante de trabajadores; de hecho, para el año 2009 la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) calculó 60.000 cosechadores en toda la provincia (González, 2009).

Así, esta actividad crítica de la cosecha se resuelve en distintas modalidades bajo las calidades; concretamente podemos identificar a partir del trabajo de campolas siguientes formas de abastecerse de la mano de obra requerida: la contratación de forma individual de cada cosechero (7); recurrir a un contratista de mano de obra temporal, que localmente se denomina “cuadrillero” (8); valerse de empresas de contratación de mano de obra temporal (1), y finalmente, en caso de contar con un contratista de viña, acordar la realización de la cosecha con su grupo familiar ampliado (3). De forma creciente, como un elemento novedoso dentro de este ámbito productivo encontramos que algunos pequeños y medianos (5)delegan esta tarea productiva fundamental a la bodega compradora de la uva, encomendándole su ejecución. En otras palabras, la bodega lleva a los trabajadores, les provee las herramientas necesarias, implementa un método de trabajo, y supervisa a los trabajadores, para luego descontarle este servicio de

¹³ Esta actividad y su desarrollo es crucial para el productor, ya que la uva es entregada en la bodega por el productor, con lo cual la forma de cosecharla y de trasladarla puede arruinar todas las labores culturales realizadas durante la campaña. Asimismo, la forma de cosechar está muy condicionada por el destino de la uva, imponiendo tiempos de trabajo más ajustado en caso de que haya sido producida para altos niveles de exigencia por parte de la bodega (más allá de que después efectivamente este eslabón reconozca el nivel alto de la uva, o pague por este diferencial).

“tercerización” al productor de la uva¹⁴. En consecuencia, estos productores pierden parte del control sobre el proceso productivo total, lo que afecta su independencia respecto de una empresa agroindustrial en particular, y los coloca en una fuerte posición de subordinación en torno a sus demandas, exigencias, condiciones y precios.

Ahora bien, desmenuzando aquellos casos en los cuales los productores conservan la organización, gestión y control de la cosecha, observamos que en los casos de contratación individual de cada cosechero, es el mismo productor la persona encargada de la búsqueda, organización, supervisión, y pago de los trabajadores durante todo el periodo de cosecha. De esta forma, este productor mantiene un trato directo con los cosecheros, e intenta, campaña tras campaña, contratar a las mismas personas, para evitar justamente los costos y tiempos que implica cambiar de trabajador todos los años, a la par que busca estabilizar una relación que, de por sí, se presenta como temporal e inestable. Pese a esta inestabilidad, se ponen en marcha formas de control y gestión de los trabajadores más bien paternalistas, ya que esta contratación, aunque transitoria, se mantiene año tras año, lo que ha permitido en ciertos casos afianzar esta relación laboral a lo largo de los ciclos productivos.

Con características similares a este arreglo encontramos aquellos casos en los que el productor recurre a la familia del contratista como mano de obra transitoria para la cosecha. Específicamente, el productor contrata a miembros familiares del contratista (esposa e hijos, pero también hermanos y tíos), que suelen conocer la actividad. Pero encontramos otro motivo para organizar la actividad de este modo: se involucra al trabajador no familiar a partir de la relación de cercanía y confianza entre el contratista de viña y el productor, quien incluso relaja algunas formas de control y reduce así los costos de supervisión, al saber que está en juego no solo el vínculo del productor con la familia del contratista, sino también con él mismo.

Por otro lado, la resolución de la cosecha a partir de un “cuadrillero” remite a una solución histórica del escenario vitivinícola mendocino¹⁵, actualizada a lo largo de la reestructuración bajo las calidades. Estos agentes constituyen algo más que intermediarios laborales, ya que también desempeñan un relevante rol en la organización y dirección del proceso de trabajo durante la cosecha: de acuerdo a las entrevistas realizadas, el cuadrillero lleva a la viña a los cosecheros, conjunto que se denomina “cuadrilla”, día tras día; les entrega los implementos necesarios (por ejemplo la tijera requerida en estos segmentos de las calidades); y es el encargado no solo de efectuar el pago a los cuadrilleros, ampliando el rol de un clásico intermediario de mano de obra, sino asimismo de aplicar técnicas disciplinarias sobre la cuadrilla. De esta forma, los productores delegan el trato directo, y con él, las disputas laborales y salariales de los cosecheros al cuadrillero, aunque supervisan de forma constante su trabajo. Así, el cuadrillero aminora los lazos entre patrón y trabajador, lo que repercute en el debilitamiento, o incluso la anulación, de posibles conflictos en torno a las condiciones del trabajo, el salario recibido, o los ritmos exigidos a los trabajadores, ya que se oscurece uno de los agentes del vínculo de trabajo—el productor—, frente al cual

¹⁴ A diferencia de la contratación de una empresa de contratación de mano de obra temporal, en este caso el productor prácticamente no participa de este momento productivo, solo declaran controlar el estado del viñedo al final de la cosecha.

¹⁵ También se reconoce la contratación de transitorios a través de cuadrilleros en la producción vitivinícola de San Juan, tanto referida al sector reestructurado (Neiman y Quaranta, 2013), como al de producción de vinos de baja calidad enológica (Neiman, Quaranta y Blanco, 2013).

poder reclamar sus derechos –los trabajadores–. A diferencia de otras producciones, como la citricultura en Tucumán (Aparicio y Alfaro, 2001), no encontramos personal intermedio dentro de las cuadrillas, como capataces o técnicos agrónomos.

Esta modalidad de cuadrillero no surge a partir de los procesos de reestructuración, sino que tenía presencia antes de la misma: de hecho, algunos productores sostienen que han recurrido a la figura de cuadrillero, con características similares a las actuales, desde que se iniciaron en la actividad vitivinícola, décadas atrás. Cabe destacar entonces que ciertas formas de organización del trabajo vinculadas a modelos productivos anteriores al de las calidades son reelaborados, conservando su vigencia en contextos modernizados y reestructurados. El mantenimiento de esta figura contradice aquellos estudios académicos que sostienen que, en producciones con requerimientos de mayor calidad vinculados al mercado externo, las formas de intermediación de alta informalidad no aseguran los niveles mínimos de calificación de la mano de obra contratada (Aparicio y Alfaro, 2001).

En todo caso, el agente que efectivamente ha disminuido su relevancia es el “enganchador”¹⁶, que remite más bien a las fases de constitución de los mercados de trabajo regionales, como el vitivinícola.

Por último, el productor que elige la contratación del servicio de empresas de empleo temporal plantea como beneficio de esta modalidad asegurarse el cumplimiento de las regulaciones legales de la contratación temporal de trabajadores, y su “desvinculación” –relativa, ya que resulta solidariamente responsable de la situación de estos trabajadores– de los derechos que le corresponden por ley, y de la búsqueda concreta de cada uno de los cosecheros. Sin embargo, este productor refuerza los controles y supervisiones durante la cosecha, debido a que los trabajadores suelen tener altas tasas de recambio y no necesariamente conocen el trabajo específico de la misma, por lo que deben ser capacitados en su realización (dónde realizar el corte, cómo ubicar el racimo en el recipiente indicado, evitar la presencia de hojas y ramas en el tacho, entre otros). En estos casos el pago se realiza a través de la empresa de trabajo temporal, con lo cual el productor tampoco entra en contacto de forma directa con los trabajadores para este intercambio monetario.

Cualquiera sea la forma de reclutar a los trabajadores y la manera de organizar la cosecha, la remuneración se organiza de una misma forma: el pago se vincula a los niveles de producción, no encontrando casos donde el pago se realice por jornal. Esto implica para los cosecheros, en esquemas de las calidades, la exigencia de sostener la calidad de la uva, a la par que mantener el ritmo de trabajo durante toda la jornada. El control sobre la productividad del cosechero se cristaliza en una forma específica de organizar la entrega de la uva y con ésta, el pago al trabajador, presente desde antes del surgimiento de las calidades, aunque mantenida en estos esquemas. Concretamente, el cosechero llena el tacho con las uvas cortadas con tijeras, luego lleva el tacho a los

16

¹⁶ Este agente ponía en marcha, para el reclutamiento de trabajadores, mecanismos coercitivos, extraeconómicos y extralegales de diversas índoles (contratos por engaño, el adelanto de bienes que obligaba al trabajador a quedarse necesariamente con ese enganchador para devolver la deuda, y la retención forzosa de documentación entre los principales), además de que su tarea se limitaba al aprovisionamiento de la mano de obra en las fechas acordadas con los productores, y no participaba ni en el momento de la cosecha, ni en su organización o coordinación (Aparicio, Berenguer y Rau, 2004).

envases correspondientes para el traslado de la uva a la bodega, y una vez que se controla el estado de las uvas, se le entrega una ficha. El trabajador debe guardar cada una de las fichas conseguidas, evitando su robo o pérdida, para luego intercambiarla por el salario que le corresponde en función de la cantidad de uvas cosechadas. Los momentos concretos de efectuar este pago presentan diferencias: mientras que el pago al cuadrillero se produce una vez que se finaliza la cosecha, al igual que en el caso de recurrir a alguna empresa de trabajo temporal; en los casos de contratación individual y de cosechar con el grupo familiar del contratista se enuncian diversas posibilidades en función de preferencias y pedidos de los cosecheros, pero sobre todo de la relación específica que mantenga el productor con cada trabajador.

Ahora bien, la cosecha no constituye el único momento productivo en el cual los pequeños y medianos productores recurren a trabajo no familiar transitorio: en este sentido, resultan especialmente relevantes tanto la poda, como la atada¹⁷.

Respecto de la poda¹⁸, los pequeños y medianos productores recurren a hombres mayores de 40 años, e incluso a obreros rurales jubilados, a quienes se les exige un conocimiento específico por ser una actividad determinante en cuanto a los resultados productivos de la viña. Aun reconociendo esta importancia, la misma suele ser pagada “al tanto”, es decir por hilera que se trabaje, y el tiempo de contratación se encuentra vinculado a la cantidad de hectáreas, a la propia productividad del trabajador, y a las condiciones climáticas aptas para la realización de la misma.

En lo que respecta a la atada, los productores expresan una clara preferencia por la contratación de trabajadoras mujeres transitorias, enunciando características “femeninas” como la delicadeza y el cuidado por los detalles de las mismas como beneficios para su realización. Estas trabajadoras suelen ser vecinas, conocidas, o familiares de otro trabajador, mostrando nuevamente la importancia de las relaciones de cercanía en la contratación de trabajadores. Un productor sostiene que:

“para la atada [...] contratamos así al tanto, a destajo...y generalmente saben ser las mujeres...de los mensuales o vienen de otro lado -¿Les tienen que enseñar? -No, es que es una tarea fácil, no tiene mucha técnica” (Productor Eduardo, 09.10.2013)

Este tipo de construcciones discursivas oculta la adscripción por parte de los productores pequeños y medianos de ciertas actividades laborales despreciadas a categorías sociales subordinadas, en este caso mujeres, generalmente en posiciones

¹⁷ También se recurre a trabajadores no familiares transitorios para otras labores culturales, como el despampanado (consiste en eliminar el extremo de los pámpanos en crecimiento cuando superan cierto límite máximo de crecimiento en relación al nivel del último alambre), o el raleo de racimos (consiste en la eliminación de racimos completos o parte de los mismos con el objetivo de mejorar la calidad de la fruta a través de la reducción de la carga), entre otros. Sin embargo consideramos que la cosecha, la poda y la atada constituyen los momentos productivos actuales más relevantes vinculados a altas demandas de trabajo intensivas, que nos permite analizar las formas y dinámicas que adquiere el trabajo transitorio dentro de la organización del trabajo de los pequeños y medianos productores.

¹⁸ Esta labor cultural se convierte dentro del esquema de las calidades en una de las actividades que recibe mayor atención y control por parte de las bodegas. No obstante, esto no significa que en modelos productivos previos o alternativos, la poda no se realice, o que no se contraten transitorios para la misma, pero se distingue que las formas específicas de realizarse bajo las calidades han implicado cambios concretos, con crecientes niveles de exigencia y pautas agronómicas, así como ajustes en sus tiempos de realización.

desventajosas para articular procesos de lucha y negociación laborales. Esta práctica de recurrir a mujeres para la atada no es novedosa, ya que previo a la reestructuración también se empleaba trabajadoras en estas labores, bajo las mismas justificaciones discursivas que en la actualidad. De esta forma, no nos encontramos frente a un proceso de creciente feminización de la mano de obra, sino que más bien se trata del mantenimiento de ciertas divisiones sexuales por tareas productivas. El sistema de remuneración también suele ser a destajo, vinculando el monto recibido a la productividad de cada asalariada transitoria. De esta forma, esta conjunción de elementos –una contratación inestable, un sistema de remuneración vinculado a la productividad del trabajador y trabajadora, una labor cultural cada vez más compleja y controlada– contradice la hipótesis de que a partir de la puesta en marcha de tareas con mayores requerimientos y competencias por parte del trabajador, los sistemas de remuneración se inclinarían por el pago por jornal, desechando las formas a destajo, por generar en el trabajador y trabajadora una mayor preocupación por su productividad más que por las formas específicas de llevar adelante la actividad.

En este sentido, los productores pequeños y medianos logran involucrar al trabajador en la ejecución de tareas vinculadas a las calidades, –que implican mayores conocimientos y cuidados al momento del trabajo, controles y supervisiones más fuertes por parte del patrón–, sin necesidad de modificar un sistema de remuneración que se encuentra ligado directamente a su desempeño laboral. En otras palabras, las formas de organizar el trabajo no se encuentran enlazadas a formas específicas de remuneración, interpretando que concretamente es el involucramiento del trabajador el elemento a tener en cuenta al buscar una conjunción entre productividad y calidad, más que las condiciones de trabajo, o el sistema de remuneración específico.

18

Tomando a los trabajadores no familiares transitorios en conjunto, se evidencia con más fuerza la situación de inestabilidad ocupacional, precarización, e invisibilización de los conocimientos y habilidades necesarias para la realización de las labores; de hecho, esta vulnerabilidad comienza en el mismo acto de compra de la fuerza de trabajo, que será reproducida a lo largo de la puesta en valor de la misma. Así pues, bajo esta modalidad se consolida una inserción endeble dentro de la producción social de bienes agrícolas, predominando formas salariales a destajo, fijando la relación laboral por un tiempo prefijado con grandes irregularidades en los aportes durante el tiempo de trabajo, así como también en la cobertura de salud correspondiente.

Esta precariedad se refuerza cuando se observa que los productores pequeños y medianos terminan recurriendo muchas veces a las mismas personas para cubrir labores agrícolas específicas; es decir estas formas de contratación temporales, por tiempos pre-determinados, ocultan trabajadores que desempeñan actividades laborales año tras año con cierta estabilidad, re-funcionalizándolos bajo formas transitorias de contratación, caracterizadas por su inestabilidad. Respecto del marco legal que atañe a esta problemática, esta situación fue incluida en la legislación argentina, aunque no por esto pierde su carácter precario e inestable, bajo la modalidad denominada “trabajo permanente discontinuo”¹⁹. Así, se termina gestando una fuerza de trabajo implicada y calificada, que no pierde sus rasgos de eventualidad y precariedad.

¹⁹ De acuerdo a la Ley 26.727, esta figura hace referencia a cuando un mismo empleador convoca a un mismo trabajador temporada tras temporada. Se observa que la explicación de la precarización no puede circunscribirse ni a la dinámica interna del complejo estudiado, ni a las estrategias de

Respecto del trabajo no familiar especializado, se observa que algunos pocos pequeños y medianos productores contratan a ingenieros agrónomos(3), para tareas específicas o para una campaña completa (con posibilidad de renovación de acuerdo al desempeño agronómico y económico de la EAP), pagando una remuneración o por tarea, o un salario mensual fijo, aunque sin el establecimiento de una relación formalizada o un contrato laboral escrito. A estos trabajadores se los suele vincular con el ámbito de la “academia” y del conocimiento teórico acerca de la producción, como contrapuesto al propio conocimiento obtenido a partir de la experiencia y el “saber hacer” sin credenciales de gran parte de estos productores. En este sentido, podemos visualizar el siguiente fragmento

“Ahí nos peleamos, nos peleamos, le miento al ingeniero: ¡no va a echar agua! Bueno, como no, como no...cuando él se va, pffff...esa es la verdad [...] está dentro de la lógica, él lo ve desde el punto de vista sanidad, químico, y todo, que está bien, si bien trata de sacar muchos kilos. Después nos equivocamos, nosotros por burros que somos...” (Productor Roberto, 15.10.2013)

No obstante estas contrataciones, la mayor presencia de ingenieros agrónomos relatada por los pequeños y medianos productores²⁰ se vincula a una importante agroquímica de la zona (5), que ofrece este servicio a sus clientes fijos sin costo adicional. En estos casos la función del ingeniero agrónomo se reduce al asesoramiento respecto a distintas temáticas (la utilización de insumos, la forma de aplicarlos, la conveniencia de realizar ciertas tareas), mientras que en el caso del trabajador especializado que recibe un salario su papel se amplía al control de la realización de tareas en búsqueda de objetivos establecidos con el productor. Cualquiera sea el caso, esta participación se produce principalmente a partir de la inclusión del pequeño y mediano productor a esquemas de producción regidos por las calidades, ya que previamente las entrevistas no dan cuenta de su presencia en este rango productivo.

Recapitulando, encontramos una amplia diversidad de formas en que el trabajo no familiar participa del proceso productivo bajo las calidades en la pequeña y mediana producción vitivinícola, acentuando la heterogeneidad de las formas y posiciones en el campo agrícola, ya no solo a nivel de los productores, sino también en torno a los trabajadores. Así, en lo que atañe al personal permanente, encontramos figuras clásicas re-actualizadas como el contratista de viña, junto a obreros rurales, mientras que se produce una contratación cada vez más continua de trabajadores transitorios, exigiendo crecientes competencias que no se encuentran acompañadas con mejoramientos en sus formas de contratación, ni en sus condiciones de trabajo, ni tampoco en un aumento de salarios. Entonces, al igual que en otras producciones reestructuradas, la flexibilidad se constituye como un elemento que atraviesa la organización social del trabajo en la pequeña y mediana producción, al combinar trabajadores “típicos” de esquemas productivos previos, con formas y agentes vinculados a las calidades, recuperando algo de “lo viejo”, a la par que incluyendo “lo nuevo”, pero en cualquier caso re-actualizando situaciones de inestabilidad, mediadas ahora por crecientes exigencias en competencias y ajustes de tiempos de los trabajadores.

organización del trabajo de los productores, sino que responde asimismo a dinámicas de la sociedad en general, y a sus expresiones jurídico-institucionales de la relación laboral.

²⁰ Por supuesto que también notamos la presencia de ingenieros agrónomos por parte de la bodega, pero este rol y sus características no han sido analizados en este artículo.

3. Reflexiones en torno a las relaciones de trabajo en la pequeña y mediana producción de las calidades

Los vínculos que se establecen en el espacio de trabajo entre el productor, los trabajadores familiares y los no familiares, según corresponda a cada caso, no se encauzan en una sola dirección, ni se establecen de una vez y para siempre. Al examinar la organización social del trabajo en la pequeña y mediana producción de las calidades, como primer punto se observa el mantenimiento de una estructura con tendencia hacia el tradicionalismo en términos weberianos²¹ en las relaciones de trabajo, lo que ha hecho posible que el paternalismo se convierta en un medio viable para involucrar al trabajador y conservar así su “colaboración”, cristalizada en la mercancía trabajo como parte esencial de la creación de valor, en un intento por estabilizar la jerarquía social rural.

En principio esto pareciera entrar en contradicción con las formas de producción actuales de la agricultura –que sostiene como valores predominantes la destreza técnica, el conocimiento especializado, la eficiencia económica, las innovaciones tecnológicas–. No obstante, en este caso la modalidad de reclutamiento de los trabajadores continúa fuertemente atravesada por las redes sociales de vecindad, parentesco y amistad. Esto evidencia las tendencias contrapuestas existentes en la agricultura actual, que traccionan en diversas direcciones tanto el marco, como la propia estructura, de las relaciones de trabajo. En efecto, el desarrollo del capitalismo en el agro, con sus procesos de reestructuración y modernización, no elimina necesariamente aquellos aspectos considerados “extra-económicos”, sino que los integra en el marco de las transformaciones tecnológicas, productivas y sociales del sector agrícola.

20

Ahora bien, entrecruzando el trabajo familiar y no familiar puesto en marcha por la pequeña y mediana producción vitivinícola, podemos concluir que el involucramiento de la familia no necesariamente implica la eliminación, ni tampoco el desplazamiento, del trabajo no familiar asalariado. En este marco, las formas concretas de participación de la familia dentro de la organización del trabajo de la pequeña y mediana producción se compone principalmente de tareas de gestión de la explotación, en lo que respecta al abastecimiento de insumos, el establecimiento del vínculo con el eslabón agroindustrial, decisiones en torno a las divisiones de tareas al interior de la explotación, manejo de maquinarias, y a los procesos de control y supervisión de la mano de obra.

En torno a los trabajadores no familiares, los pequeños y medianos productores han logrado amalgamar, a veces de forma contradictoria, en sus esquemas de organización del trabajo a figuras típicas de modelos productivos previos, con agentes sociales vinculados a la reestructuración. Es decir, los pequeños y medianos productores vitivinícolas flexibilizan y tensionan distintos elementos “típicos” de los distintos modelos productivos vitivinícolas para organizar su producción en este contexto

²¹ Al estudiar los tipos de dominación/autoridad (entendida como la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos), Weber (1996 [1922]) refiere a la dominación tradicional cuando la legitimidad descansa en ordenaciones y poderes de mando heredados desde tiempos lejanos, bajo reglas tradicionalmente transmitidas. Es decir, el objeto de la obediencia es la autoridad personal del individuo, autoridad que disfruta en virtud de su *status* tradicional, con lo cual la obediencia no se vincula a reglas promulgadas y formales, sino a la persona que ocupa una posición de autoridad ya sea por tradición, ya sea porque ha sido elegida por un fundamento tradicional. No se debe olvidar el carácter de tipo puro de esta construcción, por lo cual en la realidad es frecuente encontrar combinaciones, adaptaciones y mezclas entre éstos.

reestructurado, logrando poner en marcha esquemas productivos diversos, y con ellos, procesos de diferenciación dentro de este segmento social de pequeños y medianos, con el afán de conservar su actividad laboral, aquella que lo identifica como productor, aun cuando las formas de producir una mercancía agrícola a su alrededor se transformen y reestructuren.

En definitiva, las formas de organizar la producción y el trabajo observadas en la pequeña y mediana producción vitivinícola constituyen un proceso problemático y en tensión, que alcanza estados de equilibrio flexible a partir de la combinación de cuestiones del trabajo concreto –participación de la familia, tipos de trabajadores, sistemas de remuneración, formas de control y supervisión–, y de elementos extra-laborales –relaciones de cercanía en el espacio social, formas de involucramiento de los trabajadores– en un momento productivo específico, en este caso, bajo las calidades.

Bibliografía

Alvaro, M. (2012). Impactos de la modernización en los chacareros frutícolas del Alto Valle rionegrino. (C. d. Plata, Ed.) *Mundo Agrario.*, 12(24).

Alvaro, M. B. (2008). Estrategias de reproducción social de los productores chacareros. *Revista de la Facultad*, 14, 29-52.

Aparicio, S., Berenguer, P., y Rau, V. (2004). Modalidades de intermediación en los mercados de trabajo rurales en Argentina. *Cuadernos de Desarrollo Rural*(53), 59-79.

Aparicio, S., y Alfaro, M. (2001). *Las múltiples negociaciones para acceder al trabajo*. 5° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo ASET.

Bendini, M., y Pescio, C. (1996). *Trabajo y cambio técnico. El caso de la agroindustria frutícola del Alto Valle*. Buenos Aires: La Colmena.

Bocco, A., y Neiman, G. (2001). *Mercado de calidad y trabajo. El caso de la vitivinicultura argentina*. V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires: ASET.

Bonanno, A., y SaletteBarbosa, J. (2011). Globalization, Food Quality and Labor: the case of grape production in north-eastern Brazil. *Internacional Journal of Sociology of Agriculture y Food*, 19 (1), 37-55.

Brignardello, M. (2012) Reestructuración, calidad y relaciones sociales. Transformaciones en el vínculo productor vitivinícola - agroindustria en Mendoza, Argentina. *Agraria* 16. San Pablo: 95-120.

Buttel, F. H. (1997). Some observations on agro-food change and the future of agriculture sustainability movements. En D. Goodman, y M. J. Watts, *Globalising food. Agrarian Questions and Global Restructuring* (págs. 344-365). Londres : Routledge.

Craviotti, C. (2000). Los procesos de cambio en las explotaciones familiares pampeanas: tendencias en el trabajo agrario y dinámicas familiares. *Cuadernos de Desarrollo Rural* (45), 69-89.

deMartinelli, G. (2009). Tipología de explotaciones agropecuarias. Exploraciones empíricas a partir del caso de las explotaciones familiares pampeanas. En J. Cerdá, y T. V. Gutiérrez, *Trabajo Agrícola. Experiencias y resignificación de las identidades en el*

campo argentino. Buenos Aires: Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Salud (CICCUS).

Friedmann, H. (1980). Household production and the national economy: concepts for the analysis of agrarian formations. *Journal of Peasant Studies*, 7(2).

Galafassi, G. (2001). Trabajo asalariado y trabajo familiar. Un estudio de caso en la producción frutícola y forestal. En S. Aparicio, y R. Benencia, *Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino* (págs. 141-160). Buenos Aires: La Colmena.

Gange, J., Mosciaro, M., y Iorio, C. (2013). *Análisis de las características que favorecen la persistencia de explotaciones familiares en un distrito del sudeste entrerriano*. VIII Jornadas Interdisciplinarias de Estudios Agrarios y Agroindustriales. Buenos Aires: Centro Interdisciplinario de Estudios Agrarios (CEIA), Facultad de Ciencias Económicas UBA.

Goldfarb, L. I. (2005). *The Quality Paradigm: Restructuring processes and social relationships in the viticulture sector of Mendoza, Argentina*. The Hague: Instituto de Estudios Sociales.

González, M. S. (19 de Febrero de 2009). *Crece la cosecha mecanizada en Mendoza*. Obtenido de Diario Los Andes: <http://losandes.com.ar/article/fincas-408888>

Gras, C., y Hernández, V. (2009). *La Argentina rural. De la agricultura familiar a los agronegocios*. Buenos Aires: Biblos.

LaraFlores, S. M. (1998). *Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización flexible del trabajo en la agricultura mexicana*. México: Juan Pablos Editor Procuraduría Agraria.

Long, N. (1996). Globalización y localización: nuevos retos para la investigación rural. En H. C. Grammont, y H. Tejera Gaona, *La sociedad rural mexicana frente al nuevo milenio*. (págs. 35-74). México: Plaza y Valdez.

Marsden, T. (1997). Creando un espacio para la alimentación. Las características del desarrollo agrario reciente. En D. Goodman, y M. J. Watts, *Globalising and food. Agrarian questions and global restructuring* (págs. 169-191). Londres: Routledge.

Marsden, T. K., Salette Barbosa Cavalcanti, J., y Ferreira Irmao, J. (1996). Globalisation, regionalisation and quality: the socio-economic reconstitution of food in the San Francisco Valley, Brazil. *International Journal of Sociology of Agriculture and Food*, 5(96), 85-114.

Neiman, G. (2003). La "calidad" como articulador de un nuevo espacio productivo y de organización del trabajo en la vitivinicultura mendocina. En M. Bendini, J. Salette Barbosa Cavalcanti, M. Murmis, y P. Tsakoumagkos, *El campo en la sociología actual: Una perspectiva latinoamericana* (págs. 291-314). Buenos Aires: La Colmena.

Neiman, G. (2010a). *Estudio sobre la demanda de trabajo en el agro argentino*. Buenos Aires: Ediciones Centro de Integración, Comunicación, Cultura y Salud (CICCUS).

Neiman, G. (2010b). Los estudios sobre el trabajo agrario en la última década: una revisión para el caso argentino. *Mundo Agrario*, 10(20).

Neiman, G., y Quaranta, G. (2013). Eventualidad y movilización de la mano de obra en el contexto de la restructuración de la agricultura de la provincia de San Juan. *Población y Sociedad*, 20 (1), 77-98.

Neiman, G., Quaranta, G., y Blanco, M. (2013). Formas de contratación y relaciones de trabajo en la cosecha de vid de la provincia de San Juan, Argentina. *Trabajo y Sociedad*, 21, 5-20.

Neiman, M. (2010c). La Agricultura familiar en la región pampeana argentina. La utilización de los factores de producción y su relación con nuevas dinámicas familiares. *Mundo Agrario*, 11(21).

Newby, H. (1983). La Sociología Rural Institucionalizada. En H. Newby, y E. Sevilla Guzmán, *Introducción a la Sociología Rural*. Madrid: Alianza Editorial.

Obschatko, E., Foti, M., y Román, M. E. (2007). *Los pequeños productores en la República Argentina. Importancia en la producción agropecuaria y en el empleo en base al Censo Nacional Agropecuario 2002: 2ª edición revisada y ampliada*. Buenos Aires: Secretaría Agricultura, Ganadería, Pesca y Alimentos. Dirección de Desarrollo Agropecuario: Instituto Interamericano de Cooperación para la Agricultura.

PedreñoCánovas, A. (1999). Taylor y Ford en los campos. Trabajo, género y etnia en el cambio tecnológico y organizacional de la agricultura industrial murciana. *Sociología del trabajo*, 35, 25-56.

Quaranta, G. (2003). *Reestructuración, organización del trabajo y mediería en la producción lechera de la pampa húmeda bonaerense*. Buenos Aires: Informe de Investigación n° 13 CEIL CONICET.

Richard-Jorba, R. (2003). El mercado de trabajo vitivinícola en la provincia de Mendoza y los nuevos actores. El contratista de viña: aproximación a un complejo sistema de empresarios y trabajadores, 1880-1910. *Revista Interdisciplinaria de Estudios Agrarios*, 18, 5-37.

Tort, M. I., Bearzotti, S., y Neiman, G. (1991). Trabajo y producción en las explotaciones familiares. En O. Barsky, *El desarrollo agropecuario pampeano* (págs. 565-606). Buenos Aires: Grupo Editor Latinoamericano.

Villa, P. (1990). *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Weber, M. (1996[1922]) *Economía y Sociedad*. Esbozo de una sociología comprensiva. Fondo de Cultura Económica. México.

Zamorano, M. (1959). El viñedo de Mendoza. (F. d. UNCuyo, Ed.) *Boletín de Estudios Geográficos*.