



## Trabajo y Sociedad

*Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias*  
Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)  
N° 37, Vol. XXII, invierno de 2021, Santiago del Estero, Argentina  
ISSN 1514-6871 - [www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad)



# **Inserción laboral juvenil y segmentación del mercado de trabajo en la industria vitivinícola. El caso de los Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza (Argentina)**

**Youth labour market insertion and labour market segmentation in the viticulture industry. The situation in Oasis Norte and Valle de Uco, Mendoza, Argentina.**

**Inserção de jovens e segmentação do mercado de trabalho na indústria do vinho. O caso do oásis do Norte e do Vale de Uco, na província de Mendoza (Argentina).**

María Albina POL \*  
Noelia GIAMPAOLETTI\*\*

Recibido: 15.06.20

Revisión editorial: 12.01. 21

Aprobado: 23.04. 21



## **RESUMEN**

La agroindustria vitivinícola constituye un escenario privilegiado para el estudio de las complejas formas de organización y segmentación del trabajo que resultan de la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos. En este artículo partimos de una mirada que concibe a los mercados de trabajo como productos históricos territorialmente situados y atravesados por un contexto social, económico, político, cultural y ecológico que transforma las experiencias de una generación condicionando los procesos de estructuración social. Desde ese enfoque centramos la atención en un grupo poblacional específico: las/os jóvenes de dos configuraciones socio-productivas de la Provincia de Mendoza (Argentina): el Oasis Norte y el Valle de Uco. Buscamos analizar las características que asume la inserción laboral juvenil en la industria vitivinícola e identificar los factores territoriales que determinan dicha inserción. Para cumplir con ese objetivo desplegamos una estrategia metodológica cuanti - cualitativa basada en fuentes estadísticas secundarias y entrevistas semiestructuradas a referentes empresariales. Esta estrategia estuvo orientada a construir datos que permitan analizar articuladamente el perfil productivo y laboral de cada región, los modos de organización de los puestos al interior de las

---

\* Licenciada en Sociología, Doctora en Economía. Investigadora CONICET. Instituto de Trabajo y Producción, UNCuyo – [albinapol2011@gmail.com](mailto:albinapol2011@gmail.com)

\*\* Licenciada en Sociología. Becaria doctoral de CONICET. Instituto de Trabajo y Producción –UNCuyo [noeliagiampaolletti@gmail.com](mailto:noeliagiampaolletti@gmail.com)

industrias vitivinícolas y las características de los/as jóvenes trabajadores/as que en ellos se desempeñan.

**Palabras clave:** Segmentación laboral, Perspectiva territorial, Juventud, Agroindustria vitivinícola

#### **ABSTRACT**

The viticulture agro-industry provides an excellent setting for the study of the complex ways of labour organization and segmentation resulting from the incorporation of new technologies in production processes. Regarding the perspective kept in this article, labour markets are considered to be historical products located in and traversed by a social, economic, political, cultural and ecological context that alters the experiences of a generation by conditioning the processes of social structuring. It is from this perspective that we focus our attention on a particular sector of the population: young people. We aim at analyzing the traits taken into consideration in youth labour insertion in the viticulture industry in two of the socio-productive configurations in Mendoza (Argentina), Oasis Norte and Valle de Uco, in order to identify the land factors that determine such insertion. So as to achieve our goal, we carried out a qualitative-quantitative methodological strategy based on secondary statistical sources and we conducted semi-structured interviews with business examples in the industry. This strategy was aimed at collecting data that would enable us to jointly analyze the productive and labour profile of each region, the organization of the positions in the viticulture industry and the traits of the young people employed in each of them.

**Keywords:** Labour segmentation, Territorial approach, Youth, Viticulture agro-industry

#### **RESUMO**

A agro industria vitivinícola constitui um cenário privilegiado para o estudo das formas complexas de organização e segmentação do trabalho resultantes da incorporação de novas tecnologias nos procesos produtivos. Neste artigo, partimos de uma perspectiva que concebe os mercados de trabalho como produtos históricos territorialmente localizados e atravessados pelo contexto social, econômico, político, cultural e ecológico que transforma as experiências de uma geração, condicionando os processos de estruturação social. A partir dessa abordagem, focamos a atenção em um grupo populacional específico: jovens, para analisar as características assumidas pela sua inserção na indústria do vinho em duas configurações sócio-produtivas da Província de Mendoza: o Oásis do Norte e o Vale do Uco, buscando, então, identificar os fatores territoriais que determinam a referida inserção. Para cumprir esse objetivo, nós implementamos uma estratégia metodológica quantitativa e qualitativa baseada em fontes estatísticas secundárias e entrevistas semiestruturadas com líderes empresariais, como objetivo de construir dados que permitam uma análise articulada do perfil produtivo e trabalhista de cada região, os modos de organização dos postos de trabalho dentro das empresas da indústria vitivinícola e as características das/dos jovens trabalhadoras/es.

**Palavras-chave:** Segmentação do trabalho, Perspectiva territorial, Juventude, Agroindústria vitivinícola

**SUMARIO:** Introducción; 1. Aportes del enfoque de la segmentación y los mercados de trabajo locales en el análisis de la inserción laboral juvenil; 2. Enfoque metodológico; 3. Estructura y dinámica ocupacional a escala regional; 3.1. La reconversión vitivinícola en el Oasis Norte y Valle de Uco 4. Tipos de estructuras ocupacionales y formas de segmentación de la fuerza de trabajo joven; 4.1 Características y determinantes del trabajo joven en los distintos segmentos de la industria vitivinícola mendocina; 5. Reflexiones finales; Bibliografía

\*\*\*\*\*

## Introducción

En las últimas décadas, la incorporación de nuevas tecnologías en los procesos productivos ha supuesto la modificación de las formas de organización del trabajo y las condiciones laborales. Estos cambios no son homogéneos, sino que tienen características propias de acuerdo con la dinámica de las actividades productivas en los territorios en que se realizan. Es decir, en cada configuración espacial las instituciones y los factores económicos, sociales, ambientales y culturales adquieren formas y combinaciones concretas dando lugar a particulares estructuras laborales. Por ello consideramos fundamental asumir una perspectiva integral y territorialmente anclada para abordar las problemáticas de la inserción laboral de cualquier grupo poblacional, en este caso, los/as jóvenes.

Partimos del enfoque de los Mercados de Trabajo Segmentados, cuya noción fundamental es que la estructura existente en el mercado de trabajo no obedece sólo a diferencias en el nivel de cualificación de la población, sino que se encuentra afectada por múltiples condicionantes vinculados o inter-vinculados tanto con la oferta como con la demanda de trabajo en determinados contextos socio-históricos (Sánchez López, 2010: 47). Desde este posicionamiento, las instituciones (entre ellas el Estado) son participantes activas del proceso de configuración de los mercados de trabajo, allí las empresas cubren la porción inestable de la demanda de su producto o servicio a través de la fuerza de trabajo del segmento secundario cuyas características de precariedad e inestabilidad se encuentran fuertemente relacionadas con factores institucionales, sociales y familiares.

La gran mayoría de los estudios desarrollados desde los 90 que incorporan la perspectiva territorial, centran su mirada analítica en el comportamiento diferencial de las variables laborales en las áreas urbanas del país. Otros realizan análisis del comportamiento de los mercados de trabajo vinculados con determinados sectores de la economía y/o al empleo registrado<sup>2</sup>. Escasas son las aproximaciones que, desde un enfoque articulado, abordan la estructura y dinámica de los mercados de trabajo asociados a configuraciones espaciales específicas y en relación con factores de la oferta y de la demanda de trabajo en cada territorio.

Por ello, llevamos adelante un análisis de las particularidades que asume la inserción laboral de los/as jóvenes en una actividad y en ámbitos espaciales concretos: la industria vitivinícola de los Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza (Argentina) para luego delimitar los factores territoriales que estarían condicionando dicha inserción. Los resultados expuestos se enmarcan en el proyecto de investigación titulado: *Mercados de trabajo segmentados: Un análisis de la configuración socio-ocupacional en regiones vitivinícolas de la Provincia de Mendoza*<sup>3</sup>. De manera específica, nos interrogamos acerca de las formas que adquiere la organización de los puestos al interior de los establecimientos vitivinícolas en cada región y del perfil de los/as trabajadores/as que en ellos se desempeñan, buscando identificar el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras ocupacionales a nivel regional. Sustentamos la construcción de los datos en una estrategia metodológica de carácter cuali-cuantitativo, a partir del uso de técnicas documentales y entrevistas en profundidad a referentes empresariales.

El artículo ha sido estructurado en cinco apartados. En el primero sintetizamos los aportes teóricos que sirvieron de marco a esta investigación. En el segundo presentamos las definiciones metodológicas. En el tercero caracterizamos el perfil productivo y laboral de las regiones bajo estudio. En el cuarto describimos la estructura ocupacional de las industrias vitivinícolas

---

<sup>2</sup>Entre otros Rofman (2009), Bisang y Sztulwark (2006), Bocco et al. (2007), Castillo et al. (2006); Rojo y Rotondo (2006), etc.

<sup>3</sup>Proyecto SIIP 216-2018 Secretaría de Ciencia Técnica y Posgrado de la Universidad Nacional de Cuyo. Dirigido por la Dra. María Albina Pol, co-dirigido por la Dra. María Eugenia Martín e integrado por Luconi, Paula; Córdova, María Paz; Giampaolletti, Noelia; Carracedo, Guadalupe; Romero Goldar, Sol; Alonso, Virginia; Lattuada, Carolina y Rodriguez, Camila

focalizando en la inserción de la fuerza de trabajo juvenil para avanzar luego hacia un análisis comparativo sobre el tipo de puestos que los mercados de trabajo de cada región ofrecen a los/as jóvenes. Por último, en el quinto apartado recuperamos las principales fundamentaciones del análisis y ofrecemos algunas reflexiones finales.

### **1. Aportes del enfoque de la segmentación y los mercados de trabajo locales en el análisis de la inserción laboral juvenil**

En los inicios de la década del 70, diversas corrientes teóricas reaccionaron críticamente a las ideas neoclásicas sobre el funcionamiento de los mercados de trabajo, específicamente a las nociones de actor racional y al individualismo metodológico (De la Garza Toledo, 1999). La fragmentación de los mercados de trabajo dio un gran impulso a los estudios laborales posicionados en los enfoques heterodoxos de la disciplina económica. Entre ellos, las Teorías de la Segmentación del Mercado de Trabajo (TSMT). Estos desarrollos teóricos aportan elementos útiles para dar cuenta de la heterogeneidad existente al interior de los mercados, a partir de comprender que la gestión de la fuerza de trabajo no se basa en un mero cálculo económico: trabajadores/as y empleadores/as son actores de una relación salarial sometida a instituciones y reglas cambiantes que no pueden funcionar de manera aislada de otras políticas de las empresas

El punto inicial de este enfoque es la identificación de dos grandes subgrupos al interior del mercado de trabajo: un segmento primario, con salarios elevados, buenas condiciones laborales, estabilidad, etc., y un segmento secundario, que reúne los rasgos opuestos (Fernández Huerga, 2010). Las diferencias entre uno y otro segmento son explicadas a partir de aspectos vinculados a las características de las organizaciones que crean los puestos, desplazando como elemento central del análisis a los atributos individuales de los/as trabajadores/as. Los cambios en la organización del trabajo y la reestructuración productiva han producido nuevas y más complejas formas de segmentación del trabajo. Según señala Neffa (2008) es posible identificar no sólo dos segmentos, como lo proponían las formulaciones iniciales, sino muchos más, según las variables que se tomen en cuenta.

Para los/as segmentaristas son las propias organizaciones –y no el mercado- las que, para reducir costos laborales, intensificar el control de los/as asalariados/as y maximizar utilidades, promueven la segmentación de los/as trabajadores/as. Por tanto, no siempre es el mercado, de modo abstracto, donde tiene lugar la movilidad de la fuerza laboral, sino que los/as empresarios/as cumplen una función decisiva a través del proceso de selección y reclutamiento (Neffa, 2008:141). Esta idea dio lugar a la distinción entre mercados internos y mercados externos de trabajo, propuesta por Dunlop (1958) y profundizada por la teoría dual.

El mercado interno es definido como el resultado de los mecanismos de asignación de los recursos de mano de obra dentro de las empresas, que determinan el conjunto de puestos, afectaciones, remuneraciones y reglas de movimiento de los/as trabajadores/as dentro de ese conjunto (Doeringer, Piore, 1971; Piore, 1975). En efecto, en las grandes empresas y organizaciones, se instauran de manera formalizada mecanismos e itinerarios de ingreso, uso y promoción de la mano de obra, que están desconectados de las confrontaciones entre la oferta y la demanda que se producen fuera de ella. Esos mecanismos, procedimientos y reglas son el resultado de decisiones administradas por los/as empleadores/as, y no de transacciones mercantiles. En el mercado externo, en cambio, las decisiones de determinación de salarios, asignación y formación de la mano de obra se encuentran mayormente vinculadas a las variables económicas (Fernández Huerga, 2010).

La conformación de mercados internos y externos a la empresa y la consecuente segmentación de los/as trabajadores/as se encuentran determinadas por las características y pautas que establece cada firma, pero también por las dinámicas de los ámbitos territoriales en los que las mismas realizan su actividad. Con base en esa idea, diversos/as autores/as (Coombes, 1995; Casado Díaz, 2000; Miedes Ugarte et al., 2003; Sánchez López, 2010, entre otro/as) destacan la importancia de la dimensión espacial en el análisis de la segmentación laboral,

puesto que es en un territorio determinado donde la articulación de los distintos factores (económicos, sociales, ambientales, culturales) y sus instituciones adquieren formas concretas, lo que se manifiesta en una determinada estructura laboral. Desde estas perspectivas, las investigaciones que colocan el foco en los mercados de trabajo locales, lejos de constituir simples estudios particulares o localistas muestran la influencia que determinadas condiciones y acciones del territorio ejercen sobre las peculiaridades de cada configuración ocupacional (De la Garza Toledo, 1999).

Dentro de los segmentos que se configuran al interior de cada mercado de trabajo, género, raza y edad son categorías transversales, que, si bien no son creadas por el mercado, este las refuerza y utiliza para legitimar la estructura económica. Por ello nos ocupamos específicamente de la inserción laboral de los/as jóvenes. Para las teorías neoclásicas, la variable de mayor incidencia en la participación de los/as jóvenes en el mercado de trabajo es el nivel de escolaridad alcanzado (Dávila *et al*, 2006). Entonces, podría suponerse que el mayor éxito de la inserción laboral se encuentra intrínsecamente ligado a las certificaciones escolares y los circuitos de formación formal por los que se transitan, sin embargo, esta estrategia sólo logra viabilidad en un segmento reducido y específico de la población, según Cuervo (2017), aquellos/as jóvenes que cuentan con los recursos necesarios para adquirir la “educación” que solicita el mercado.

Nuestro posicionamiento, permite correrse de la explicación en función exclusivamente de los atributos de los/as mismos/as jóvenes, para vincular el análisis con las características de la demanda de trabajo en un tiempo y espacio concretos. Esta mirada implica recuperar la historicidad y materialidad de la categoría “juventud” (Margulis, 1996) al contemplar el contexto social, económico, político, cultural y ecológico que forma las experiencias y la conciencia de una generación y define su lugar en la estructura social.

En base a esas argumentaciones posicionamos la mirada en la inserción laboral juvenil en dos configuraciones territoriales específicas: el Oasis Norte y Valle de Uco de la Provincia de Mendoza (Argentina), y en una actividad económica concreta: la industria vitivinícola, a fin de dilucidar la trama de factores que condicionan el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras laborales de esos territorios.

## **2. Estrategia metodológica**

El análisis de los mercados de trabajo desde una perspectiva territorial presenta importantes desafíos dado que las fuentes de datos actualmente disponibles dificultan la obtención de información desagregada espacialmente. Por ello, para cumplir con nuestros objetivos sustentamos la construcción de evidencia empírica en una estrategia metodológica de carácter cuali-cuantitativo a partir del uso combinado de técnicas documentales (información estadística secundaria) y una técnica conversacional: la entrevista en profundidad a informantes claves.

En un primer momento, para caracterizar el perfil productivo y laboral de las regiones bajo estudio -con especial énfasis en la actividad vitivinícola-, compilamos, sistematizamos y analizamos datos producidos por organismos oficiales: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC), Instituto Nacional de Vitivinicultura (INV), Dirección de Estadísticas e Investigaciones Económicas (DEIE). Los indicadores relativos a los mercados de trabajo regionales fueron elaborados con base en la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) que realiza la DEIE - Provincia de Mendoza. La ECV es un relevamiento anual que comenzó a aplicarse en 2004 y que comprende al total del territorio provincial, con representatividad tanto a nivel departamental como de las áreas rurales y urbanas de cada departamento y ofrece información que permite caracterizar las condiciones de vida objetivas de los hogares mendocinos y sus integrantes.

En un segundo momento, nos focalizamos en analizar la organización de los puestos al interior de las firmas vitivinícolas de diferente tipo. Para ello consideramos la *segmentación vertical*, concepto que evidencia el reparto desigual de los/as trabajadores/as en la escala

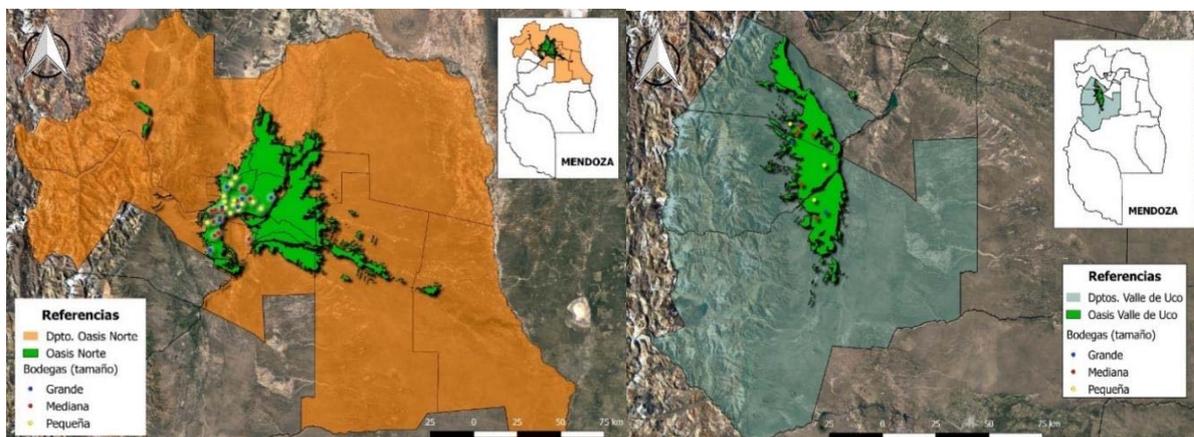
jerárquica de cada organización, diferenciando en el organigrama de cada bodega los siguientes niveles: puestos operativos, puestos técnicos y puestos profesionales/ejecutivos; y la *segmentación horizontal* que refiere a las divisiones entre áreas “duras”, aquellas directamente relacionadas con el proceso productivo y áreas “blandas”, vinculadas a las actividades de apoyo a la producción. Dicho análisis estuvo sustentado en entrevistas en profundidad a referentes empresariales<sup>4</sup>. La muestra de establecimientos analizados se construyó tomando como insumo los registros aportados por el INV y, a partir de una tipología que define formas organizacionales y productivas propias de la dinámica de la industria vitivinícola en los territorios bajo análisis. Se seleccionaron intencionalmente 54 bodegas clasificadas según tamaño (cantidad de trabajadores/as permanentes y volumen de producción), modalidad de gestión (familiar o no familiar) y origen del capital (nacional o extranjero).

**Tabla 1: Clasificación de las bodegas de la muestra intencional**

Oasis	Tamaño	Modalidad de gestión	Origen del Capital			Total
			Nacional	Mixto	Extranjero	
Norte (40 bodegas)	Pequeña	Familiar	11	-	-	17
		No familiar	4	1	1	
	Mediana	Familiar	10	-	-	16
		No familiar	3	1	2	
	Grande	Familiar	2	-	-	7
		No familiar	1	-	4	
Valle de Uco (14 bodegas)	Pequeña	Familiar	2	-	-	4
		No familiar	-	1	1	
	Mediana	Familiar	1	-	-	7
		No familiar	2	-	4	
	Grande	Familiar	-	-	-	3
		No familiar	1	1	1	
Total			37	4	13	54

Fuente: Elaboración propia

**Mapa 1. Ubicación de las bodegas seleccionadas. Oasis Norte y Valle de Uco<sup>5</sup>, Provincia de Mendoza. Año 2017.**



Fuente: Elaboración propia en base a registros del INV

<sup>4</sup> Estas entrevistas fueron mayormente realizadas en el marco del PICT 2167/2012. “Mercados de trabajo locales. La construcción de información para el diseño de políticas de formación y empleo orientadas a grupos segregados de la dinámica socioeconómica territorial en regiones vitivinícolas (2013-2016)” con sede en el IMD-ITP-UNCuyo.

<sup>5</sup> A los fines de esta investigación el Oasis Norte comprende los departamentos de Godoy Cruz, Guaymallén, Las Heras, Maipú y Luján de Cuyo; mientras que el Valle de Uco se encuentra conformado por los departamentos de Tunuyán, Tupungato y San Carlos.

El análisis de las entrevistas supuso: 1) la construcción de 54 mapas ocupacionales que especifican la distribución jerárquica de los puestos, su denominación y el perfil de los/las trabajadores/as que en ellos se desempeñan; 2) la caracterización de los puestos ocupados por las/os jóvenes al interior de los distintos establecimientos vitivinícolas, 3) la definición de sistemas de categorías para identificar los factores que condicionan el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan en las estructuras laborales de la industria vitivinícola en las regiones bajo análisis<sup>6</sup>. Para analizar las características de la inserción laboral de los/as jóvenes se consideraron la *caracterización de los puestos de trabajo*, es decir la posición dentro de la estructura ocupacional, y las *condiciones laborales* vinculadas a ese posicionamiento, especialmente si se trata de trabajadores/as permanentes, temporales o tercerizados/as. Además, se analizan las representaciones respecto a los/as trabajadores/as jóvenes de los agentes empresariales.

En relación con la población objeto de estudio, aunque comprendemos que la categoría “juventud” no responde directamente a un atributo etario<sup>7</sup>, la delimitación del grupo de jóvenes se realizó teniendo en cuenta la definición de Naciones Unidas<sup>8</sup> a fin de permitir la comparación de los resultados con otros estudios sobre el tema, y de acuerdo con la normativa que regula la participación de los/as jóvenes en los mercados de trabajo. De esta manera, se definió dentro de ese segmento a las personas que tienen entre 15 y 24 años, extendiendo en algunos casos el análisis a las personas de hasta 29 años.

### 3. Estructura y dinámica ocupacional en clave territorial

Un primer aspecto relevante para identificar los determinantes de la inserción laboral de los/as jóvenes en la industria vitivinícola a nivel regional es el análisis de la configuración ocupacional de cada territorio tanto en lo que refiere a la oferta (características de los/as trabajadores/as) como a la demanda de trabajo (características de los puestos y condiciones laborales). Desde la perspectiva territorial asumida en este trabajo, las características de los mercados de trabajo en cada una de estas configuraciones se articulan con los procesos y tendencias propios de la actividad vitivinícola y de la estructura económica en su conjunto, generando diferentes circuitos y formas de participación de la fuerza de trabajo juvenil.

En relación con los atributos de la fuerza de trabajo a nivel regional, los datos de la ECV para el año 2016 indican que en el Valle de Uco, donde las actividades agrarias y agroindustriales tienen un mayor peso relativo, la presencia de varones entre los/as ocupados/as es más elevada (64,3%) que en el Oasis Norte (60,3%), región configurada en torno a una significativa presencia del sector servicios en el que la fuerza de trabajo femenina alcanza una mayor participación. El mercado de trabajo del Valle de Uco ocupa además una mayor proporción de trabajadores/as jóvenes (30,5%) en relación con el Oasis Norte (28,8%).

El perfil marcadamente rural de los departamentos del Valle de Uco también supone la conformación de un mercado laboral que, en conjunto, demanda una mayor proporción de fuerza de trabajo de menor calificación formal. En 2016 sólo 46,8% de los/as trabajadores/as de esa región había completado el nivel secundario, mientras que, en el Oasis Norte, con una

---

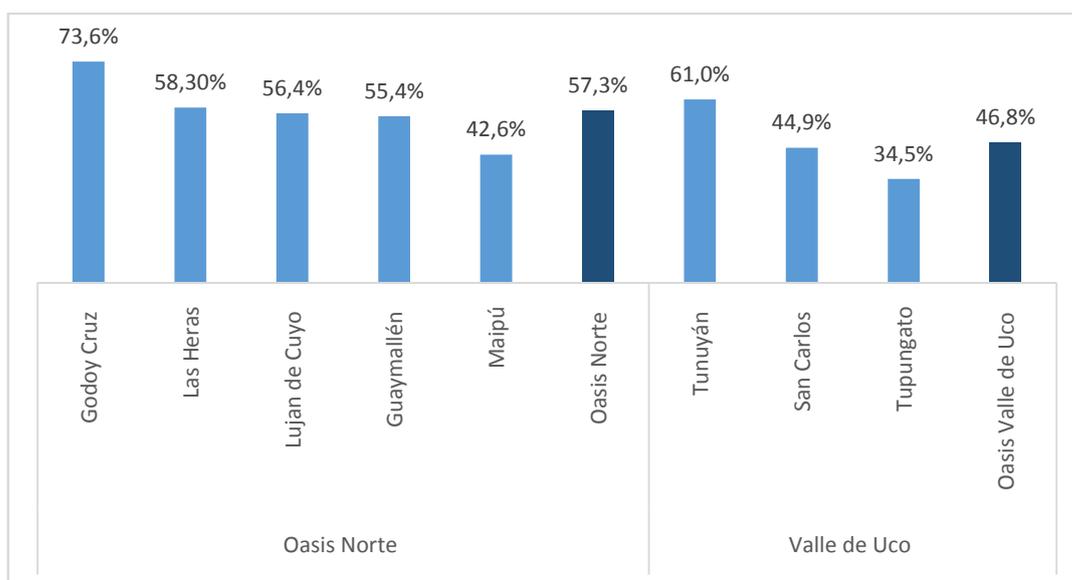
<sup>6</sup> El análisis categorial de las entrevistas fue asistido por el software ATLAS. Ti y la interpretación de la información relativa a las componentes que configuran la estructura de los mercados de trabajo vinculados a la actividad vitivinícola en los Oasis Norte y Valle de Uco se realizó apoyándose en el uso de cartografía, teledetección y Sistemas de Información Geográfica (SIG).

<sup>7</sup> Si bien la categoría juventud tiene una dimensión biológica, en tanto moratoria vital: es algo que depende de la edad, no puede asignarse la juventud por fecha de nacimiento, no existe un grupo etario al que le corresponda objetivamente la categoría juventud. Los límites son instituidos, y el derecho a establecer límites es un efecto de poder, es decir son socialmente constituidos

<sup>8</sup> Acordada durante la preparación del Año Internacional de la Juventud (1985) y ratificada por la Asamblea General (A/36/215 y Resolución 36/28, 1981)

estructura productiva más compleja y diversificada, ese indicador alcanzaba el 57,3% (Gráfico 1). En el análisis del nivel educativo de los/as ocupados/as, dentro de cada región existe una composición heterogénea. En el caso del Valle de Uco, Tunuyán presenta mayor proporción de ocupados/as con niveles educativos secundario completo o más en comparación a Tupungato y San Carlos, departamentos con perfiles más rurales. En el Oasis Norte, el departamento de Godoy Cruz, de perfil completamente urbano, es el que presenta un número más significativo de ocupados/as con nivel medio o más.

**Gráfico 1: Porcentaje de ocupados/as con nivel educativo secundario completo o más. Departamentos Oasis Norte y Valle de Uco. Provincia de Mendoza, 2016.**



Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

No obstante las disparidades territoriales, los datos de la ECV reflejan una evolución positiva de los niveles educativos de la población ocupada en ambas regiones durante los últimos años. En el período 2012 - 2016 el porcentaje de ocupados/as con secundario completo ascendió 7 pp tanto en el Valle de Uco como en el Oasis Norte. El comportamiento del indicador muestra además una tendencia a la disminución del sesgo de ocupados/as con certificación media o más entre las zonas urbanas y las rurales y entre distintas actividades.

Por otro lado, las características de los puestos que configuran la estructura ocupacional regional permiten inferir los rasgos de la demanda laboral en esos mercados y el tipo de oportunidades que los mismos ofrecen a las/os trabajadoras/es jóvenes.

Un primer aspecto en relación con esta dimensión es el relativo a la composición sectorial del empleo (Tabla 2). En 2016 a nivel provincial las ramas comercio y servicios explicaban alrededor del 60% puestos de trabajo, seguidas por la industria manufacturera (10,9%) y la construcción (10,6%). A escala regional el Valle de Uco registra una mayor concentración de las ocupaciones en actividades primarias en comparación con otras zonas de la provincia, el 29% de los/as trabajadores/as de la región se desempeñan en el sector agropecuario, casi la misma proporción que en los servicios (32%) y algo más que en el comercio (21%), mientras que el empleo industrial representa el 7,3%. En el Oasis Norte, en cambio, las ramas más relevantes en la estructura ocupacional son: los servicios (32,7%), el comercio (25,9%) y la industria manufacturera (11,4%), en esta región los/as trabajadores/as del sector primario sólo representan el 4,6% del total.

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

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

Fuente: Elaboración propia en base a ECV-DEIE

Si se analizan los datos comparativamente, se observa que entre 2012 y 2016 se produjo, tanto a nivel provincial como de cada una de las regiones, un aumento en la proporción de ocupados/as en actividades de servicios y comercio en detrimento del sector primario. Esa dinámica estuvo acompañada por una pérdida de peso de las empresas de menor tamaño en la generación de empleo. Ello da cuenta del proceso de tercerización que afecta a la economía provincial en su conjunto y de la dinámica de concentración y modernización tecnológica a la que se han visto sometidas algunas de las actividades económicas en los últimos años, principalmente aquellas vinculadas al sector agropecuario y particularmente, la vitivinicultura. Estas transformaciones van reconfigurando y redefiniendo las características de la demanda de empleo hacia perfiles con mayores cualificaciones.

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

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

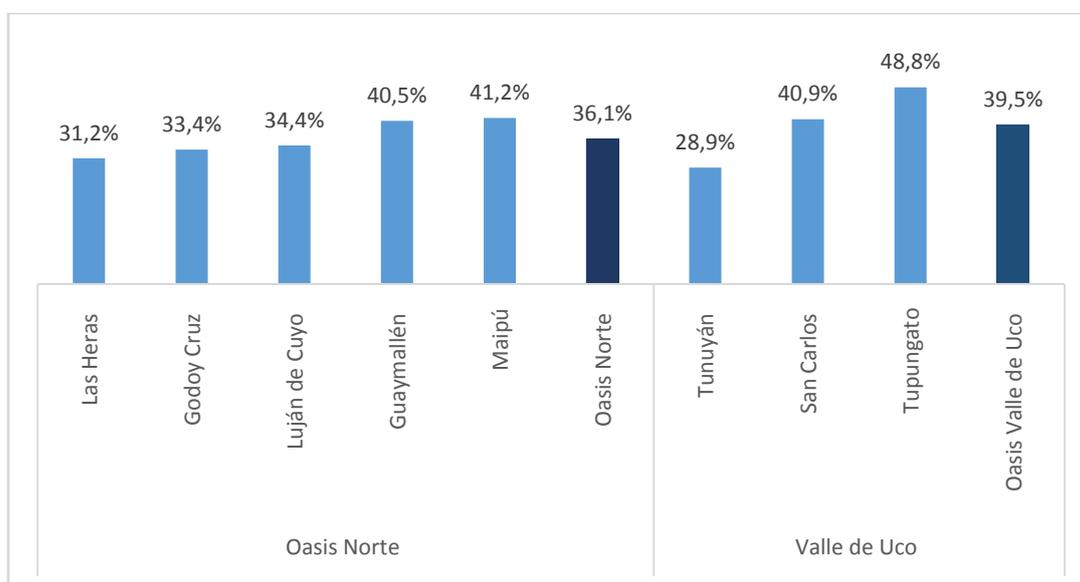
Para aproximar el lugar que los/as trabajadores/as ocupan en las relaciones de producción a nivel regional analizamos la variable “categoría ocupacional”. Los datos de la ECV 2016 arrojan que la tasa de asalarización se ubicaba, tanto en el Oasis Norte como en el Valle de Uco, en torno al 74%, valor cercano al promedio provincial. En el resto de las categorías se observan algunas disparidades. Específicamente, en el Oasis Norte el cuentapropismo adquiere mayor

peso (20,6% de los/as ocupados/as), mientras, que la incidencia de los/as trabajadores/as familiares es más significativa en el Valle de Uco (6,3%). Estas disparidades se encuentran explicadas por las diferentes formas que adquiere la organización del trabajo en las áreas urbanas y rurales.

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

Otro indicador que permite aproximar las características de los puestos ofrecidos en cada mercado de trabajo es la tasa de empleo no registrado (asalariados/as sin descuento jubilatorio) (Gráfico 2). Según la ECV 2016 el empleo no registrado fue en el Oasis Norte de 36,1% y en el Valle de Uco de 39,5%. Como se sabe, la informalidad y precariedad laboral tienen una mayor incidencia en los mercados de trabajo rurales, dentro del Valle de Uco, destaca la situación del departamento de Tupungato donde más del 48% de los/as asalariados/as no realiza aportes jubilatorios.

**Gráfico 2: Porcentaje de asalariados/as sin descuento jubilatorio. Departamentos Oasis Norte y Valle de Uco. Provincia de Mendoza, 2016.**



Fuente: Elaboración propia en base ECV 2016

Entre 2012 y 2016 se produjo una caída en los niveles de empleo no registrado tanto para el total provincial como para cada una de las regiones. En Mendoza la disminución fue de 3,2 pp. mientras que en el Oasis Norte y el Valle de Uco se ubicó en torno a los 4 pp. En 2016, el 70% de los/as jóvenes ocupados/as del Oasis Norte y el 60% del Valle de Uco se desempeñaban en empleos sin aportes jubilatorios, valores muy por encima de la media provincial. Es decir que, a pesar de la mejoría en términos generales del indicador, los/as jóvenes trabajadores/as son persistentemente afectados/as por mayores niveles de informalidad laboral.

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

El análisis realizado muestra que en los diferentes mercados de trabajo los/as jóvenes se ven expuestos a condiciones laborales más desfavorables que el resto de los/as ocupados/as, es decir, que se insertan en mayor medida en puestos del segmento secundario. Tanto a nivel provincial como regional se observa que la inserción laboral juvenil es principalmente asalariada, aunque mayormente en empleos desprotegidos de pequeños establecimientos. Esa fragilidad que caracteriza la inserción de la fuerza de trabajo joven adquiere características y magnitudes diferentes de acuerdo con la estructura ocupacional propia de cada territorio. De esta manera, el peso del sector agrario en el Valle de Uco implica una mayor incidencia de la informalidad en el total de ocupados/as y, por tanto, entre los/as jóvenes, que en buena medida se desempeñan como trabajadores/as familiares. En el Oasis Norte, en cambio, los/as jóvenes tienden a insertarse en actividades de servicios, comercio y construcción muchos/as de ellos/as en calidad de cuentapropistas.

### **3.1 El proceso de reconversión de la industria vitivinícola en el Oasis Norte y el Valle de Uco**

La estructura ocupacional y las características del empleo juvenil en cada región se articulan con la dinámica propia de la industria vitivinícola mendocina<sup>9</sup> y nos ofrecen el marco necesario para analizar la segmentación laboral al interior de los establecimientos productivos asentados en los Oasis Norte y Valle de Uco. De esta manera, para comprender el funcionamiento de los mercados de trabajo asociados a la industria vitivinícola y reconocer las formas y determinantes de la inserción laboral de los/as jóvenes en esos mercados, es necesario conocerla configuración histórica y las condiciones actuales en que se desenvuelve la vitivinicultura en las diferentes regiones de la Provincia de Mendoza.

En primer lugar, Mendoza ha aportado históricamente el mayor volumen en la elaboración de vinos y otros productos vínicos a nivel país, llegando a concentrar más del 70% de la producción nacional. En los últimos años, como consecuencia de las dificultades atravesadas por el sector y de la expansión vitivinícola en otras zonas del país, la participación local ha caído a valores cercanos al 60%. Además, dentro de la estructura económica provincial, el rubro que engloba a la actividad vitivinícola (“Elaboración de bebidas”) es uno de los principales motores de la industria, alcanzando en 2016 una participación del 31% dentro del PBG. Sin embargo, la evolución de los ingresos generados por la industria vitivinícola mendocina en el período reciente muestra que los valores en dólares aumentan hasta 2012 y disminuyen en los años siguientes, mientras que los valores en pesos aumentan sostenidamente desde 2006, esto denota la caída en el ritmo de crecimiento de la actividad y el impacto que la inflación trae aparejado en las ventas del sector.

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

Este nuevo contexto ha tenido un evidente impacto en los procesos productivos y, en estrecha vinculación con ambos factores, en la organización del trabajo y las condiciones laborales destacándose como principales tendencias: la segmentación en relación con la calidad del empleo, la profesionalización de los puestos y racionalización de los procesos, la flexibilidad laboral, la multifuncionalidad y polivalencia, la terciarización y subcontratación (Bocco y Dubini, 2007).

---

<sup>9</sup>La información que proveen las fuentes de datos actualmente disponibles no permite un análisis del perfil de los/as trabajadores/as y de los puestos para el sector vitivinícola.

Hay que señalar, sin embargo, que estas tendencias no se expresaron del mismo modo en toda la estructura productiva vitivinícola dado que la reconversión y modernización no se produjeron de manera homogénea en todos los sectores y territorios.

Analizando entonces las distintas regiones, el Oasis Norte, considerado la primera zona vitivinícola de la Provincia, presenta un clima templado y suelos muy aptos para el cultivo de la vid, lo que permite la óptima maduración de las uvas y la elaboración de vinos de reconocida calidad. La superficie implantada registró en la región un aumento del 24% entre 2000 y 2015, alcanzando las 29.254 has. para el final del período (18,3% de la superficie total de Mendoza). La extensa tradición vitivinícola de esta región ha dado como resultado una configuración industrial heterogénea donde conviven empresas pequeñas con firmas medianas y grandes de variada trayectoria. Las bodegas de mayor tamaño son en general firmas reconvertidas que fueron adquiridas a propietarios locales (familias tradicionales) por inversores extranjeros o grandes grupos nacionales. En cambio, muchas de las bodegas medianas continúan en manos de sus propietarios originales quienes, para mantener la competitividad de sus productos, han debido refuncionalizar las plantas industriales y profesionalizar la fuerza de trabajo. En 2017 el Oasis Norte contaba con 312 bodegas inscriptas, lo que representa el 36% del total provincial<sup>10</sup>, alrededor del 80% de la producción de esos establecimientos tiene como destino el mercado interno.

La segunda región, el Valle de Uco, abarca territorios cultivados sobre el piedemonte de la Cordillera de los Andes y se destaca por la implantación de nuevos cultivos con la consecuente expansión de la frontera agrícola, proceso impulsado por la entrada de grandes capitales extranjeros durante la década de los '90. Asimismo, la región constituye un atractivo polo de desarrollo que incluye modernas infraestructuras, perfeccionamiento de los sistemas de conducción y riego, cambios en la estructura productiva y demanda de mano de obra calificada. La superficie implantada con vid en el Valle de Uco alcanzó en 2016 un total de 27.877 has., el 17,5% del total de Mendoza. Mientras que a nivel provincial la superficie aumentó un 9% desde el año 1990, en el Valle de Uco el incremento fue de 244%. Esta notable expansión de la vitivinicultura regional ha supuesto la configuración de un tejido productivo constituido principalmente por bodegas grandes y establecimientos pequeños de tipo *boutique*. En 2017 se asentaban en la región el 10,3% de las bodegas inscriptas de la provincia<sup>11</sup> siendo el principal destino de la producción el mercado externo (78% del total para el año 2015). Los criterios de calidad, integración agroindustrial y modernización tecnológica en los que se asienta la “nueva vitivinicultura” del Valle de Uco conllevan la conformación de estructuras ocupacionales altamente profesionalizadas y especializadas.

De esta manera, dentro de las configuraciones productivas regionales, la vitivinicultura tiene una importancia significativa y adquiere características particulares de acuerdo con las condiciones agro-ecológicas y con factores de orden económico, social, político e institucional que han acompañado el desarrollo de la actividad en cada territorio. La dinámica espacial del proceso de reconversión y modernización de la actividad industrial y la consecuente configuración de una estructura empresarial asentada en la vitivinicultura tradicional o en la “nueva vitivinicultura” conllevan diferentes modalidades de organización y gestión de la fuerza de trabajo.

Entendiendo que la inserción de la fuerza de trabajo juvenil se encuentra fuertemente condicionada por las características de las organizaciones y por la dinámica territorial en la que

---

<sup>10</sup>Según datos del INV para el año 2017 Luján de Cuyo es el departamento que mayor cantidad de bodegas concentra en la provincia (138), seguido por Maipú (118), Guaymallén (51) y muy por debajo Las Heras (7) y Godoy Cruz (5).

<sup>11</sup> Las bodegas se distribuyen de forma bastante homogénea entre los departamentos de la región, Tupungato, 36 bodegas, Tunuyán 29 y San Carlos 26, valores algo superiores a los registrados en años anteriores.

se están inmersas, nos proponemos reconocer las formas de segmentación laboral que afectan a los/as trabajadores/as jóvenes en cada territorio.

#### 4. Tipos de estructuras ocupacionales y formas de segmentación de la fuerza de trabajo joven

El Oasis Norte y el Valle de Uco presentan configuraciones particulares en relación con el universo de unidades productivas que conforman el tejido vitivinícola. Como señalamos anteriormente, en el Oasis Norte la industria se asienta en un conjunto de establecimientos de larga trayectoria en la actividad que se han visto sometidos al proceso de reconversión y modernización productiva orientando sus productos mayoritariamente al mercado interno. En el Valle de Uco, en cambio, la nueva vitivinicultura se desarrolla con base principalmente en unidades de reciente presencia en el territorio, propiedad de grandes capitales extranjeros y altamente tecnologizadas, que tienen como principal destino los mercados externos. Estas disparidades suponen particulares formas de realización de la actividad en el territorio dando como resultado configuraciones laborales específicas que ofrecen a los/as trabajadores/as en general, y a los/as jóvenes en particular, distintas oportunidades de inserción laboral.

A pesar de esa heterogeneidad, es posible distinguir en el entramado de la industria vitivinícola de cada territorio ciertos perfiles de establecimientos que muestran una clara diferenciación en cuanto a los modos de organización de la producción y el trabajo. Retomamos aquí la clasificación desarrollada en Pol (2015) para destacar las características que reúnen estos tipos de establecimientos y luego analizar el lugar segmentado que los/as jóvenes ocupan al interior de esas diferentes industrias.

La clasificación de bodegas responde a: tamaño (cantidad de trabajadores/as permanentes y volumen de producción), modalidad de gestión (familiar o no familiar) y origen del capital (nacional o extranjero).

**Tabla 3: Cuadro síntesis de tipología de empresas vitivinícolas**

	<b>Tipo 1</b>	<b>Tipo 2</b>	<b>Tipo 3</b>
<b>Volumen de producción promedio</b>	Hasta 300.000 litros	Aproximadamente 7.000.000 litros	15.000.000 o más
<b>Cantidad de trabajadores/as permanentes</b>	Hasta 10	Entre 20 y 80	100 o más
<b>Tipo de gestión</b>	Fuerte presencia de firmas familiares y de capitales extranjeros (modelo <i>boutique</i> )	Mayoritariamente grupos familiares de origen local con tradición vitivinícola	Grandes capitales multinacionales o de grupos económicos nacionales concentrados.
<b>Modelo productivo</b>	Pequeña escala y alta calidad enológica  Actividad industrial centrada en la etapa de producción  Principal destino: Exportación	Abandono de la producción de vino de mesa para producir varietales  Proceso de producción completo (con uvas propias y de terceros)  Otros servicios asociados (turismo)	Amplia gama de vinos para todos los segmentos del mercado  Integración agroindustrial y modernización tecnológica  Otros productos y servicios asociados (turismo y gastronomía)

Fuente: Elaboración propia en base a Pol (2015)

En el primer tipo de bodegas, conformado por las firmas pequeñas, el análisis de los mapas ocupacionales muestra que el trabajo asalariado que incorporan no supera el aportado por la familia que las dirige. La estructura ocupacional es, por tanto, simple con una división del

trabajo organizado en torno a tres grandes áreas: dirección o gerenciamiento, administración y producción. En la cima de la pirámide se encuentra generalmente el/la jefe/a de familia, los mandos medios son ocupados por sus hijos/as, varones y mujeres de mediana edad, o por jóvenes profesionales que transitan sus primeras experiencias laborales. En las terceras líneas aparecen unos/as pocos/as trabajadores/as no vinculados al grupo familiar, operarios/as mayormente jóvenes varones.

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

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

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

Finalmente, el tercer tipo es el que conforma el reducido segmento de empresas que lidera el mercado de vinos en la región. Estas grandes industrias se organizan bajo un esquema ocupacional amplio y complejo, integrado por áreas claramente diferenciadas y altamente especializadas en sus objetivos y funciones. Se distinguen en esa estructura tres grandes niveles funcionales según la calificación del puesto: jerárquico, profesional/técnico y operativo. La distribución de los puestos asociados a esos niveles comprende hasta seis líneas organizativas: el directorio, una gerencia general, varias gerencias de área de las que dependen las direcciones o jefaturas, luego equipos técnicos y, finalmente, operarios/as. Al tratarse de empresas integradas, las tareas asociadas a la estructura organizacional van desde el control y administración de la actividad primaria hasta la comercialización y distribución de los productos en los mercados de destino. Estas firmas presentan una clara segmentación entre ocupaciones con mandos jerárquicos que requieren altas calificaciones y poseen condiciones laborales más ventajosas, hasta puestos operativos de menor calificación y condiciones más desfavorables. Los requerimientos de mayor especialización y profesionalización en todos los puestos suponen que los/as trabajadores/as que se desempeñan en estas firmas presenten, en términos generales, un mayor nivel de calificación que en los demás tipos de establecimientos.

En cuanto a la fuerza de trabajo joven, se observa en estas bodegas una muy escasa presencia de trabajadores/as de entre 18 y 29 años quienes, al igual que en las empresas de Tipo 2, se encuentran mayormente ocupando puestos en niveles operativos y, más escasamente, técnicos. La fuerza de trabajo juvenil encuentra en las grandes empresas vitivinícolas obstáculos

para ascender en la escala profesional, dado que la formación, la experiencia y la antigüedad son criterios determinantes en las trayectorias profesionales y en el funcionamiento de los mercados internos que se configuran en estas firmas.

Las modalidades de organización del trabajo y los mecanismos implementados en cada tipo de firma para la incorporación de trabajadores/as nos permiten entrever la segmentación laboral que afecta, específicamente, a la fuerza de trabajo joven dentro del conjunto de la industria vitivinícola. Esos elementos deben pensarse en función de las dinámicas propias de la actividad en cada territorio donde adquieren formas específicas.

#### **4.1 Características y determinantes del trabajo joven en los distintos segmentos de la industria vitivinícola mendocina**

En función de lo hasta aquí expresado, analizamos las formas en la que dimensión formativa se combina con factores como el tamaño de las empresas, las características de los territorios y las representaciones de los agentes empresariales para configurar la estructura de posibilidades que se les presenta a los/as jóvenes en la vitivinicultura mendocina.

En relación con las grandes empresas vitivinícolas el análisis muestra que, si bien se observa a escala regional una evolución positiva de los niveles educativos de la población ocupada y una tendencia a la disminución del sesgo de ocupados/as con educación media o más entre zonas urbanas y rurales, la agroindustria vitivinícola del Valle de Uco sustentada en tecnología de punta para la elaboración de productos de alta calidad enológica, conlleva la conformación de estructuras ocupacionales altamente profesionalizadas y especializadas que no siempre pueden cubrirse con la fuerza de trabajo local. Por ello las bodegas grandes de la región establecen vínculos con las dos instituciones que ofrecen formación técnica en el territorio (una en San Carlos y la otra en Tunuyán) y reconocen la necesidad de buscar personal altamente calificado en el Gran Mendoza para cubrir los puestos gerenciales:

*“... Y otra cosa que se busca y es algo que siempre hemos tratado de implementar, es tratar de buscar gente de la zona, de Tunuyán, y la verdad que puestos gerenciales desde Tunuyán, cuesta mucho, entonces hay que traerlos desde Mendoza.”* (Analista de RRHH. Bodega grande de capitales extranjeros y gestión no familiar del Oasis Valle de Uco. Abril del 2015. Entrevistadora: Marcia Panelli)

Un aspecto a resaltar es que en ambas regiones, aunque los organigramas de las empresas reflejan que los/as jóvenes se concentran mayoritariamente en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional, los/as empleadores/as sólo aluden en sus relatos a los/as jóvenes más calificados/as, evidenciando las modificaciones y la complejización de la estructura ocupacional de acuerdo con la reconversión vitivinícola, pero también demostrando invisibilización o negación de las competencias y cualificaciones no formales principalmente de los/as jóvenes que se desempeñan en puestos operativos:

*“Son técnicos recién recibidos, que a lo mejor han hecho una pasantía y han quedado en la bodega, o bueno, gente recién recibida. Administrativos también, a veces tomamos gente bastante joven. Pero son puestos, de gente puntual: en calidad, en laboratorio, o en administración, la gente más joven”* (Analista de RRHH. Bodega grande, de capitales extranjeros y gestión no familiar del Valle de Uco. Abril del 2015. Entrevistadora: Marcia Panelli)

En vinculación con la necesidad de calificación formal y con las realidades de los territorios, aunque todas las empresas que constituyen la muestra analizada implementan una diversidad de estrategias de búsqueda y selección de trabajadores/as en función de las

características de los puestos<sup>12</sup>, cuando se consulta por las estrategias de gestión de la fuerza de trabajo joven se refieren especialmente a las pasantías o prácticas profesionalizantes:

*“Ya te digo, una de las maneras de reclutar personas que está en esa franja de edad es a través de las pasantías. O sea, que la empresa... no sólo pasantías, también prácticas profesionalizantes donde vamos conociendo personas que están terminando sus estudios. Es una de las cosas que utilizamos mucho.”* (Analista de RRHH. Bodega grande de capitales mixtos y gestión no familiar del Valle de Uco. Diciembre del 2014. Entrevistadora Lucía Sosa)

*“A ver la mayoría de los jóvenes vienen... o referidos (pausa) o en su mayoría mejor dicho por universidades, con egresados o con alumnos.”* (Analista de RRHH. Bodega grande de capitales extranjeros y gestión no familiar del Oasis Norte. Septiembre del 2014. Entrevistadora: Virginia Alonso)

En algunas entrevistas, esta diferenciación entre trabajadores/as jóvenes con calificación formal y trabajadores/as jóvenes operarios/ases relatada de manera explícita por referentes de bodegas grandes que aluden a las concepciones sobre el trabajo haciéndolas recaer sobre los/as jóvenes más calificados/as en función de su origen social. Estas percepciones son diferentes en el caso de los/as jóvenes de menor calificación que cuentan con una estructura de oportunidades mucho más limitada y cuya inserción laboral responde a estrategias de complementación o sostenimiento de los ingresos familiares.

*“Uno tiene la idea de que un operario si trabaja bien y que se yo, no es tan exigente o tan ambicioso. No sé este puede ser un prejuicio mío, de querer irse a otro lado, o sea si está bien y medianamente el trabajo le sirve para lo que quiere hacer y todo, puede estar bien ahí, y rotar dentro del lugar y está bien. (...) En cambio estos chicos, si estos chicos dentro de unos años no le dan los puestos, estos chicos se van. Te exigen mucho más, a menos que no tengan estudios, para los puestos que yo recomiendo es no buscar gente con estudios (...) Ese concepto de sacrificio, de decir: bueno no importa, pero yo me voy a comer cuatro meses acá porque después esto me va a servir para otro lado. No. A ellos si no les gusta, no se obligan a hacer cosas que no les gusta. (...)”* (Bodega grande de capitales nacionales y gestión familiar del Oasis Norte. Marzo del 2015. Entrevistadora: María Albina Pol)

En efecto, la connotación negativa hacia la condición de juventud determina fuertemente las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional. En todos los casos los/as referentes entrevistados/as explican que la promoción interna es la primera estrategia que se implementa para cubrir un puesto vacante buscando así la retención del personal.

En las grandes empresas vitivinícolas de las dos regiones analizadas se encuentran instaurados mecanismos de promoción de la mano de obra, denominados “planes de carrera”. Siendolas capacidades y la formación individual de los/as trabajadores/as de la línea inferior en jerarquía al puesto vacante lo que condiciona las oportunidades de ascenso. Desde la perspectiva de los/as entrevistados/as, las posibilidades de promoción de los/as trabajadores/as jóvenes son iguales que las del resto del personal. Argumentan por tanto que, la escasa presencia de jóvenes en los puestos medios y altos de la estructura ocupacional se fundamenta en la menor

---

<sup>12</sup>Para los puestos operarios es más común la utilización de mecanismos formales directos sobre todo la presentación espontánea de CV (por página web o en las oficinas). De acuerdo a la distancia geográfica de las bodegas con centros urbanos, hay mayor utilización de mecanismos informales directos, por ejemplo, la referencia de otros/as trabajadores/as o la cartelera, esto se acentúa para las bodegas del Valle de Uco. En los puestos medios, aparecen otras estrategias de gestión como la publicación de la oferta de trabajo en canales convencionales como los diarios provinciales o en bolsas de trabajo profesionales de internet.

experiencia laboral que poseen y en el bajo interés individual por realizar una trayectoria ascendente dentro de la empresa.

*“Pero yo lo que veo en general con los jóvenes es que no sé si le interesa mucho ese tipo de ascensos, es como que a ver ... tienen un objetivo, realizarlo... pero no sé si tienen las ambiciones de ir generando más (...) no sé si son personas que proyecten su vida en función del trabajo que tienen o al ir al ascenso (...) bueno, esto ya está, ya lo pasé, busco otra cosa ... que me genere nuevas expectativas”* (Analista de RRHH, empresa grande de capitales mixtos, Valle de Uco. Diciembre del 2014. Entrevistadora: Lucia Sosa)

Es decir, los/as agentes empresariales perciben que, muchos/as jóvenes no encuentran en la empresa un espacio de proyección profesional. Sostienen que hay un cambio generacional, por el que los/as jóvenes, muchas veces no están dispuestos/as a aceptar las condiciones y exigencias que impone el mercado de trabajo. En virtud de estos argumentos la concentración de los/as trabajadores/as jóvenes en determinados puestos de la estructura organizacional y la inestabilidad que caracteriza sus trayectorias responderían, en buena medida, a sus propias expectativas e intereses dentro del mercado de trabajo.

En el caso de las bodegas medianas, los organigramas evidencian que la mayoría de los/as jóvenes se desempeña en puestos de baja calificación. Esto concuerda con los discursos de los/as agentes empresariales que además explicitan utilizar estrategias de gestión tradicionales para conseguir trabajadores/as que residan en la zona, no solo porque la cercanía con la empresa garantiza la durabilidad en el puesto sino porque reconocen los conocimientos y capacidades adquiridos por fuera del sistema educativo formal, situación más recurrente en el caso de las bodegas del Valle de Uco.

Esta región presenta una estructura ocupacional fuertemente vinculada al sector agropecuario, con un 30% de ocupados/as insertos/as en actividades primarias y un gran número de jóvenes desempeñándose como trabajador/a familiar. Esta situación da cuenta de que muchos/as trabajadores/as del Valle de Uco comienzan su inserción laboral a edad temprana en la agricultura lo que les permite incorporar el “saber hacer” y la experiencia buscada por los/as bodegas de la región.

*“Bueno...los chicos ninguno ha estudiado, pero tienen experiencia de sobra”.* (Encargada de administración. Bodega mediana de capitales nacionales y gestión familiar del Valle de Uco. Diciembre del 2014. Entrevistadora Virginia Alonso)

*“Y en caso de que tengamos que buscar algo para netamente las tareas operativas, se busca gente de la zona, que por lo general ya conoce cómo es el trabajo, que le tenés que decir cómo lo tiene que hacer, y ya sabe cómo lo hace.”* (Encargada de RRHH. Bodega mediana de capitales nacionales y gestión no familiar del Valle de Uco. Agosto del 2015. Entrevistadora: Marcia Panelli)

En las bodegas medianas los puestos temporarios/as en época de cosecha y elaboración son mayormente cubiertos por jóvenes trabajadores/as, contratados/as muchos/as de ellos/as a través de agencias de servicios, incluyendo jóvenes calificados/as con contratos a término. Aparece en este punto un aspecto a destacar en relación con el relato de los/as entrevistados/as, quienes reiteran la connotación negativa de emplear fuerza de trabajo joven aludiendo a sus características individuales, pero sin referir a las condiciones de inestabilidad y precariedad laboral de los puestos de trabajo a los que los jóvenes acceden.

*“Me gustaría contratar gente más grande, en el sentido de que tengan necesidad de trabajar. Porque un chico de 25, 26 años está 3, 4 meses, cuando se da cuenta que en realidad no quería trabajar los domingos, me cuelga en plena temporada. (...), he tenido chicas más acomodadas, y que son profesoras de inglés, y no consiguen trabajo, entonces trabajan como guías de turismo, que pasa mucho, no me sirven para nada, en 5 minutos se van”.* (Encargada de RRHH. Bodega mediana de capitales nacionales y gestión no familiar del Oasis Norte. Octubre del 2015. Entrevistadora: Marcia Panelli)

Los/as referentes de bodegas medianas valoran, sin embargo, aspectos vinculados a la mayor flexibilidad de la mano de obra joven y que son fundamentales en términos del modelo productivo que implementa este tipo de empresas como son la multifuncionalidad y polivalencia.

*“No es como, el contador no le vayas a pedir que...que es de mi edad, no le podés pedir hacer otra cosa ...En cambio a las chicas, ya las tengo para arriba y para abajo, y les hago hacer...y creo que ellas son permeables a eso. Ponele, una de las guías que yo contraté que es sommelier, si bien hace todas las visitas VIP, también hace otras cosas”.* (Bodega mediana capitales nacionales gestión no familiar del Oasis Norte. Julio del 2015. Entrevistadora: Mariela Gelman)

Al referirse a las posibilidades de promoción dentro de las empresas de tamaño intermedio, los/as entrevistados/as señalan que, al igual que en las grandes firmas, el principal criterio es la experiencia en el trabajo lo que condiciona las oportunidades de ascenso de los jóvenes - independientemente de su nivel de educación-. Además, algunos/as referentes también expresan ciertas concepciones acerca de las dificultades de la actual generación de jóvenes para proyectarse profesional o laboralmente.

*“Lo que sí notás, es que éstos son una minoría dentro del total, de la masa entre 20 y 35 años. La mayoría es como que se conforman con lo que tienen, y eso demuestra también una situación del contexto, es generacional ya el tema, donde se, en general vos ves que la mayoría se conforma con tener un trabajo, con suerte (...), no le ves grandes ansias de progreso, o de querer decir “che, yo quiero ser jefe, yo quiero ser encargado”. Sí aquellos que lo manifiestan, lo tenemos muy en cuenta eso, porque es muy bueno eso.”* (Gerente de Administración. Bodega mediana de capitales mixtos y gestión no familiar del Valle de Uco. Agosto de 2015. Entrevistadora: Marcia Panelli)

Por último, en las bodegas pequeñas la mayoría de los/as trabajadores/as jóvenes están vinculados/as al trabajo temporario a través de cooperativas o empresas de contratación de personal. Estos/as trabajadores/as son seleccionados/as para la realización de actividades operativas que requieren ciertas condiciones físicas, además de habilidades para el desempeño de las tareas. Los/as pocos/as trabajadores/as permanentes que incorporan los establecimientos pequeños suelen ser operarios/as -generalmente varones adultos- con experiencia en la actividad en los que descansa la mayor parte del proceso de elaboración.

Los/as jóvenes calificados/as que se han integrado principalmente en las áreas de servicios de las bodegas de menor escala, lo hacen también de forma temporaria, siendo igualmente afectados/as por altos niveles de precariedad (inestabilidad, flexibilidad, informalidad)

*(...)Normalmente como son estudiantes de enología los que traemos a la bodega les hago mucho hincapié sobre que va a ser su trabajo en el futuro por lo cual tienen que ser sumamente responsables (...) Entonces les hacemos ver la realidad y que la realidad es completamente opuesto a lo que ellos piensan, y tratamos de que se comprometan, en caso de que no se comprometan se les dice y, o en el caso de que ellos digan que se van a comprometer, igual uno les... yo les advierto de que si yo veo que hay alguna acción de falta de compromiso de parte de ellos, se cancela el contrato y se tienen que ir de la bodega”.* (Enólogo principal. Bodega chica de capitales nacionales y gestión no familiar del Oasis Norte. Diciembre del 2014. Leandro Marin)

*Mirá. son tareas... en el caso de ellos [refiere a jóvenes del área de turismo], son tareas rutinarias, pero tienen un fuerte desarrollo y exposición, están muy expuestos. Porque son la cara visible de la bodega, entonces permanentemente llega un turista y van ellos. Y no hablan sólo con turistas, también hablan con importadores, ciertas veces cuando vienen los importadores también ellos los atienden.* (Gerente Bodega pequeña de capitales nacionales y gestión familiar del Oasis Norte. Noviembre del 2014. Entrevistadora: Lucía Sosa)

En el caso de las bodegas de menor tamaño son numerosas las referencias a que los/as jóvenes no aceptan las condiciones de trabajo que se imponen desde las unidades productivas:

*“Pocas ganas de involucrarse. Quieren... “yo quiero trabajar de lunes a viernes”. Trabajar sábado y domingo, para mí es una forma, Andrea trabajo 2 años sábado y domingo. Se gana su lugar”.* (Propietaria. Bodega chica de capitales nacionales y gestión familiar del Oasis Norte. Mayo del 2015. Entrevistador: Ricardo Lovaglio)

*“Y jóvenes mayores de veinticinco. Que tienen un poco de grado de responsabilidad. Nos adaptamos a la situación de hoy. Porque los menores de veinticinco no quieren trabajar y no tienen nivel académico, no tienen conocimiento no tienen... (...) “quiero trabajar de diez a dieciocho y si viene más gente después de las dieciocho yo no las atiendo porque es fura de mi horario de trabajo” entonces esas actitudes que las veo en el momento de la entrevista no me gustan”.* (Jefa del departamento de turismo. Bodega chica de capitales nacionales y gestión familiar del Oasis Norte. Entrevistadora: Rocío Quevedo)

El análisis de las entrevistas muestra que los/as trabajadores/as jóvenes calificados/as de las bodegas pequeñas se encuentran integrando el segmento secundario como prestadores/as de servicios contra factura, empleados/as temporarios/as o en empresas tercerizadas. Mientras que los/as jóvenes calificados/as insertos/as en grandes bodegas realizan sus recorridos profesionales en virtud de los mecanismos propios de cada empresa (mercado interno). Se constata así el supuesto fundamental de las TMTS: la estructura existente en el mercado de trabajo no obedece sólo a diferencias en el nivel de calificación de la población, como defienden las corrientes neoliberales, sino que los determinantes de esta deben ser asociados a factores, en ocasiones vinculados o intervinculados a la demanda.

De acuerdo con la configuración de la vitivinicultura en los territorios analizados, en Oasis Norte, región en el que la tradición vitivinícola ha dado como resultado una configuración industrial heterogénea, las/los jóvenes encuentran ciertas oportunidades vinculadas principalmente a las calificaciones formales obtenidas. Mientras que en el Valle de Uco se configura una estructura industrial más homogénea conformada, por un lado, por bodegas grandes en las que los requisitos son más rígidos y la segmentación vertical para las/os jóvenes se encuentra más pronunciada, la fuerza de trabajo calificada para puestos jerárquicos se gestiona por fuera de la zona en la que se emplazan las firmas y, por otro lado, bodegas pequeñas con desarrollo de enoturismo y una importante presencia de trabajadores/as jóvenes calificados/as temporarios/as.

A demás de ello, profundizando en las representaciones de los/as agentes empresariales, cuando se pregunta por las ventajas y desventajas de contratar jóvenes la respuesta es coincidente cualquiera sea el tamaño, origen del capital, forma de gestión y región en las que se emplazan los establecimientos productivos. En efecto, las ventajas podrían resumirse en el dinamismo, proactividad, energía física de los/as jóvenes, como así también en las posibilidades de formarlos/as de acuerdo con las formas de gestión de la empresa. Al mismo tiempo constituye la principal desventaja: la falta de experiencia y capacidad para la rotación

*“Flexibilidad eh... se adaptan a los cambios, muy bien porque justamente, creo que es una característica de los jóvenes que son permeables en cuanto a eso, emm... en cuanto al clima laboral me parece que es importante porque hay buena onda por decirlo de algún modo, hay buena predisposición, hay... (Silencio) creatividad también, innovación también yo creo que gracias a la gente joven. Y quizás yo creo que una desventaja, que puede ser un poco la generación, es la... esa búsqueda del cambio que a veces los lleva a rotar o sea a estar un año, dos años en un puesto y decidir irse a otra empresa por el simple hecho de cambiar, quizás eso creo que es una característica muy importante de la generación de ahora, digamos... la inestabilidad en cuanto a la necesidad de cambiar”.* (Analista de RRHH. Bodega grande de capitales extranjeros y gestión no familiar del Oasis Norte. Septiembre del 2014. Entrevistadora: Virginia Alonso)

*“Cosa que esa es una ventaja que tengo con los jóvenes que no están digamos muy empapados de esta filosofía corporativa, no la tienen muy arraigada entonces son más fáciles de cambiar, de hacerlos entender, de hacerlos subir al tren. Esa es una de las*

*ventajas y las desventajas por ahí la única que puede llegar a ser es poquito falta de experiencia.” (Gerente general. Bodega mediana de capitales nacionales y gestión familiar. Mayo 2014. Entrevistadora: Flavia Mercado)*

*“(…)las ventajas nada, es lo que te decía, es el entusiasmo de trabajar en una empresa, las ganas, la energía, las iniciativas, y las desventajas es la falta de experiencia obviamente, por lo cual por ahí te pueden llegar a... a llevar a algunos errores, algunos errores.” (Enólogo principal. Bodega chica de capitales nacionales y gestión no familiar del Oasis Norte. Diciembre del 2014. Leandro Marin)*

Resaltamos lo expresado en una de las entrevistas donde se condensa el argumento que trabajamos en este apartado, acerca de la perspectiva de los/as referentes empresariales que encuentran en las desfavorables condiciones de inserción de los/as jóvenes (baja remuneración y flexibilidad) una ventaja, al mismo tiempo que responsabilizan los/as jóvenes por no aceptar las condiciones que les ofrece el mercado.

*Entrevistada: La ventaja de incorporar jóvenes es que fácilmente se adaptan al trabajo que se les solicita. No requieren una remuneración tan alta. No tienen, como no tienen tanta experiencia es más fácil formarlos, están más abiertos a incorporar nuevos conocimientos.*

*Entrevistadora: ¿Y desventajas?*

*Entrevistada: Y desventajas por ahí pueden tener una alta rotación, entonces es difícil mantenerlos más de 2 años en el mismo puesto, la misma persona. Una alta rotación. (Gerente. Bodega pequeña capitales nacionales y gestión familiar del oasis norte. Mayo del 2014. Entrevistadora: Lucía Sosa)*

Los fragmentos de entrevistas y el análisis hasta aquí expuestos evidencian que no siempre es el mercado, de modo abstracto, donde tiene lugar la movilidad de la fuerza de trabajo, sino que los/as empresarios/as cumplen una función decisiva a través del proceso de selección y reclutamiento (Neffa, 2008) de la fuerza de trabajo. El foco en la reducción de costos laborales y la maximización de utilidades hacen así que se promueva la segmentación de los/as trabajadores/as. La juventud y las representaciones que en torno a la “generación” construyen los/as agentes empresariales conforman argumentos en torno a las formas posibles de inserción, las condiciones de empleo y de promoción de los/as trabajadores/as jóvenes dentro de las firmas.

## **5. Reflexiones finales**

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

Los resultados del análisis arrojan que, lo/as jóvenes se insertan en mayor medida que sus pares adultos/as en empresas medianas y pequeñas -situación que se acentúa en el Valle de Uco- y presentan una tasa de asalarización sensiblemente superior a la de las/os trabajadores/as de más de 25 años. En asociación con las matrices productivas propias de cada región, en el Oasis Norte los/as jóvenes tienen una fuerte presencia entre los/as cuentrapropistas y en el Valle de Uco entre los/as trabajadoras/es familiares.

En cuanto a la dimensión productiva, en las últimas décadas, la industria ha perdido importancia en la economía de Mendoza debido al proceso de tercerización que ha relegado al sector manufacturero al tercer lugar en función de su aporte al PBG. El sector de actividad elaboración de bebidas es uno de los principales motores de la industria provincial, constituyéndose la Provincia de Mendoza como la principal productora de vinos del país.

Dentro de esa dinámica el desarrollo de la vitivinicultura ha adquirido diversas expresiones en las distintas regiones que conforman el territorio provincial. En el Oasis Norte la evolución de la industria se ha sustentado en un proceso de concentración y refuncionalización productiva orientado a abandonar el esquema basado en la elaboración de grandes volúmenes de vinos comunes para pasar a la producción de vinos varietales y de alta gama. En el Valle de Uco, en cambio, se ha desarrollado un modelo productivo sustentado en la denominada “nueva vitivinicultura”, basada en la elaboración de vinos de alta calidad enológica destinados principalmente a la exportación.

Si bien ambos modelos comparten estándares que son transversales a la vitivinicultura moderna cada uno conlleva particularidades en cuanto a las modalidades de organización de la mano de obra y a los requisitos, competencias y habilidades exigidos a los diferentes grupos de trabajadores/as. En términos generales, la estructura ocupacional de la industria vitivinícola del Oasis Norte se configura sobre un heterogéneo tejido de empresas pequeñas, medianas y grandes que establecen distintos requisitos y condiciones a sus trabajadores/as. Por su parte, en el Valle de Uco el empleo del sector se conforma en base a un conjunto más homogéneo de grandes firmas integradas, principalmente de capitales extranjeros, altamente profesionalizadas y especializadas que exigen mayores niveles de calificación a sus trabajadores/as para los que recurre a personal altamente calificado por fuera de la región.

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

En las bodegas de menor tamaño las/os jóvenes tienen una mayor presencia que en el resto de la industria, pero sólo aquellos/as que pertenecen al grupo familiar propietario alcanzan oportunidades más ventajosas para acceder a puestos del segmento primario. Por su parte, las bodegas de mediana escala han aumentado la presencia de jóvenes calificados/as en su planta de personal, sin embargo, esta demanda es, en gran medida, de empleos temporarios. Aun así, estas firmas cuentan con una muy escasa presencia de fuerza de trabajo joven, que se concentra principalmente en puestos de baja calificación. En las empresas de mayor tamaño, las reglas internas y los criterios que se implementan para la movilidad vertical de los/as trabajadores/as - formación específica, mérito y antigüedad- operan como barreras al ingreso y promoción de la mano de obra joven. El escaso número de jóvenes que se incorporan a las firmas de mayor tamaño se ubica principalmente en puestos operativos y aquellos/as que han alcanzado mayores niveles de calificación lo hacen en cargos técnicos.

En el análisis constatamos que las concepciones que expresan los/as empleadores/as condicionan los procedimientos de distribución de la fuerza de trabajo al interior y entre las firmas vitivinícolas. Desde esa perspectiva los factores que condicionan la segmentación laboral que afecta a los/as jóvenes en la industria se asocian a características intrínsecas a la edad, entre ellas la escasez de experiencia, la “volatilidad” que asumen como propia al comienzo de las trayectorias laborales. De esta manera, hacen recaer en características individuales (factores de la oferta) lo que en gran medida responde a condiciones estructurales de los mercados de trabajo.

En definitiva, desde el enfoque que asumimos la condición etaria es una de las dimensiones de la oferta (que se asocia al sexo, al nivel educativo, al origen social) que se conjuga con aspectos de la demanda -tanto fuera como dentro de la empresa- para orientar los itinerarios laborales de los/as jóvenes en la industria vitivinícola. La combinación de esos factores implica para la fuerza de trabajo joven aceptar empleos en el segmento secundario como mecanismo de inserción, siendo muchas veces sus competencias –no formales- invisibilizadas y en relaciones laborales tercerizadas o temporales. Se constata así que dentro de la industria vitivinícola la dinámica de la actividad en cada territorio y las reglas institucionales que condicionan la movilidad entre los diferentes segmentos del mercado obstruyen la competencia por los *mejores*

*empleos* y perpetúan la participación de los/as jóvenes en puestos inestables y peor remunerados.

## Bibliografía

- Altschuler, Bárbara. (2014). “Disputas y fronteras sociales en la configuración actual de la vitivinicultura mendocina. Aportes de la sociología figuracional de Norbert Elias”. En: *Prácticas de oficio. Investigación y reflexión en Ciencias Sociales*, n° 14. UNGS-IDES.
- Bisang, Roberto y Szturwark, Sebastián. (2006). *Tramas productivas de alta tecnología y ocupación. El caso de la soja transgénica en Argentina*. Buenos Aires: Proyecto MTSS-BISI.EG 59.
- Bocco, Adriana; Dubbini, Daniela, Rotondo Sebastian, Yoguel, Gabriel. (2007). *Reconversión y empleo en la industria del vino. Estructura productiva y dinámica del empleo en el complejo vitivinícola: un análisis del sector bodeguero nacional*. Investigaciones Laborales. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Bocco, Adriana y Dubbini, Daniela. (2007). “Regulaciones laborales y calidad de empleo en la trama vitivinícola de Mendoza”. *8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET)*, Buenos Aires.
- Casado Díaz, Juan Manuel. (2000): *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*. Tesis de Doctorado. España: Universidad de Alicante.
- Castillo, Victoria; Rojo, Sofía; Rotondo, Sebastián y Yoguel, Gabriel. (2006). “La trama automotriz, dinámica del empleo y trayectorias laborales desde mediados de los 90. Trabajo, ocupación y empleo. Especialización productiva, tramas y negociación colectiva”. En: *Serie Estudios N°4, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*, Buenos Aires.
- Coombes, M.G. (1995). “The Impact of International Boundaries on Labour Market Area definitions”. En: *Area*, vol.27, n°1, pp. 46-52.
- Cuervo, Hernán. (2017). *Los jóvenes y la justicia social en el ámbito rural. Estudios y políticas de juventud en América Latina*. Buenos Aires: FLACSO.
- Dávila, Oscar; Ghiardo, Felipe y Medrano, Carlos. (2006). *Los desheredados. Trayectorias de vida y nuevas condiciones juveniles*. Valparaíso: Ediciones Cidpa
- De la Garza Toledo, Enrique (1999). “Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción”. En: De la Garza Toledo, E (Comp.). *Los retos teóricos en los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*. Buenos Aires: CLACSO-Asdi,
- Doeringer, Peter; Piore, Michael. (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Dunlop, John (1985). *Industrial Relations Systems, Southern Illinois*. University Press: Feffer and Simons.
- FernandezHuerga, Eduardo. (2010) “La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro”. En: *Investigación económica*, vol. LXIX, 273, pp. 115-150
- Margulis, Mario. (1996). *La Juventud es más que una palabra. Ensayo sobre cultura y juventud*. Buenos Aires: Biblos.
- Miedes Ugarte, Blanca; Asencio Coto, Ma José. (2003). “La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local”. En: *Temas Laborales N°69*, pp. 99-120.
- Neffa, Julio. (2008). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo: Análisis institucionalista*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- Piore, Michael (1975). “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”. En Toharia, L. (1983) *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Lecturas seleccionadas. Madrid: Alianza editorial.
- Pol, María Albina (2015). “Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina”. En: *Revista Trabajo y Sociedad*, 25, pp. 353-369.

- Rofman, Alejandro (2009). "Subordinación productiva de las economías regionales de la posconvertibilidad. Crecimiento económico y exclusión social en los circuitos del tabaco, la vid, el azúcar, el algodón y el olivo". En: *Revista Realidad Económica*, Nos. 240-41.
- Rojo, S., Rotondo, S. (2006). *Especialización industrial y empleo registrado en el Gran Buenos Aires*. Informe de la Dirección de Estudios y Estadísticas Laborales de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, en Trabajo, ocupación y empleo, Serie Estudios, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sánchez López, Celia (2010). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Tesis doctoral. España: Universidad de Huelva. Capítulo 2, pp. 23. 60.