



Las encrucijadas de los trabajadores vitivinícolas: sindicatos y capital

The crossroads of the growing- wine workers: the trade unions and capital

As encruzilhadas dos trabalhadores vitivinícolas: sindicatos e capital

Margarita Moscheni* y Cindy Carrizo.**

Recibido: 30.02.2015

Revisión editorial: 13.03.2015

Aprobado definitivamente: 13.05.2015

RESUMEN

La provincia de San Juan estructuró históricamente su aparato productivo en torno a la actividad vitivinícola. Los asalariados del sector conformaron tradicionalmente el grupo social más numeroso, y con una composición muy diversa están regulados por un conjunto de instituciones que implican normativas, intereses, historias y estrategias distintas. Esto determina realidades laborales heterogéneas que van desde grupos de trabajadores con una alta precariedad hasta grupos en condiciones de empleo de mayor calidad y estabilidad. Son realidades muy dispares en que la incidencia de la tecnología es muy importante, ya que modifica la cantidad y calidad de trabajo en el territorio. Las innovaciones tecnológicas tienen como resultado relaciones flexibles, tercerización, nuevas competencias y una brecha salarial diferenciada al interior de la estructura de empleo. Este trabajo aborda fundamentalmente la representación sindical de los trabajadores vitivinícolas de San Juan, describiendo cuantitativa y cualitativamente al sector, la incidencia de la tecnología, examinando las principales características de los líderes sindicales en la provincia y el tipo de participación.

Palabras clave: trabajo; vitivinicultura; movilización, sindicato.

ABSTRACT

The province of San Juan has structured its productive machine in base to the growing- wine activity historically. The wage earner of this area formed the biggest social group which has a very diverse composition and controlled by a big number of institutions which have different normative, interests, stories and strategy. This situation determinate heterogeneous labors realities since workers with a high level of precariousness in work until workers with better quality labors conditions. The technology innovation has as result very flexible worker-relations, subcontracting, new jobs, and a very marked earned- incomes difference in the interior of the employ structure. This presentation takes as a fundamental part the trade unions of the growing- wine workers in San Juan describing this area in quality and quantity and analyzing

* Docente-investigadora del Instituto de Investigaciones Socioeconómicas de la Universidad Nacional de San Juan y becaria posdoctoral de CONICET, Argentina. Correo: margarita.moscheni@gmail.com

** Doctoranda Universidad Nacional de Cuyo y becaria doctoral de CONICET; Instituto de Investigaciones Socioeconómicas, Argentina. Correo: cindycarrizo@gmail.com

the most important characteristics of the leaders of the trade unions province and their type of participation.

Keywords: Work, Growing-Wine, Movilization, Trade Unions.

RESUMO

A província de San Juan (Argentina) historicamente estruturou seu aparato produtivo em torno da atividade vinícola. Os trabalhadores assalariados do setor formam tradicionalmente o maior grupo social, com uma composição bastante diversificada, e são regulados por um conjunto de instituições que implicam normativas, interesses, histórias e estratégias muito distintas. Isto acarreta em realidades laborais heterogêneas que vão desde grupos de trabalhadores sujeitos a uma grande precariedade até grupos em condições de emprego com maior qualidade e estabilidade. São realidades muito díspares onde a incidência de tecnologia é muito importante, vez que modifica a quantidade e qualidade do trabalho na região. As inovações tecnológicas têm como resultado relações flexíveis, terceirização, novas competências e uma desigualdade salarial diferenciada no interior da estrutura de emprego. Este trabalho aborda fundamentalmente a representação sindical dos trabalhadores vitivinícolas de San Juan, descrevendo quantitativamente e qualitativamente o setor, examinando as principais características das lideranças sindicais da província e o tipo de participação observado.

Palavras-Chave: trabalho, vitivinicultura, mobilização, sindicato.

SUMARIO: 1. Introducción; 2. Composición y características de los trabajadores vitivinícolas; 3. Los trabajadores de la vid y la tecnología; 4. Asociaciones Sindicales; 4.1. Liderazgos Sindicales; 4.2. Participación sindical política y movilización de los trabajadores vitivinícolas; 4.3. Sindicatos y puja de recursos; 5. Conclusiones; 6. Bibliografía

1. Introducción

Los trabajadores vitivinícolas de San Juan presentan una realidad diversa, cada vez más especializada y son, en términos de movilización, uno de los grupos subalternos menos conflictivos en la historia de la provincia. Este trabajo es parte de una tesis doctoral, cuya metodología es una investigación cualitativa de tipo descriptiva-analítica, que se desarrolla en el marco del paradigma interpretativo. Para el caso particular de este artículo se realizaron 9 entrevistas en profundidad a secretarios generales de los sindicatos pertenecientes al sector, 7 informantes claves, entre ellos investigadores de distintas universidades y del INTA San Juan, y funcionarios y dirigentes sociales pertenecientes a la actividad. También se analizaron los convenios colectivos de trabajo de cada grupo analizado. Posteriormente, se transcribieron las entrevistas y todos los documentos fueron procesadas con el programa Atlas Ti. Por último, se sistematizó y analizó la información en función de las categorías y variables planteadas en este documento.

En el primer apartado, este trabajo da cuenta de la composición del sector asalariado del circuito productivo vitivinícola de la provincia de San Juan. Particularmente, se describen los trabajadores de cosecha, de viña, de bodega (vino y mosto), pasas y uva en fresco. En el segundo apartado se describe la incidencia de la tecnología en la mano de obra vitícola. En el tercer apartado se observan las características que presentan las Asociaciones Sindicales que agrupan a cada sector y los tipos de liderazgos sindicales. En la misma sección se examina la participación sindical y se describe la puja de recursos existente entre los sindicatos del sector.

2. Composición y características de los trabajadores vitivinícolas

En la actualidad la vitivinicultura demanda 113.070 trabajadores en el país, “un 49% está localizado en el sector agrícola, un 33% en la elaboración de vino y jugo de uva y un 18% en el subsector uva de mesa y pasa de uva” (Abihaggle et al. 2012: 19). Esto implica un total de ingresos por \$2.119.625.983, de los cuáles “un 82% es percibido por quienes realizan labores agrícolas”. En éste grupo, el 48% lo reciben los que trabajan en parrales (Ibid: 19).

Particularmente en San Juan, la población económicamente activa registraba 22.701 asalariados agrícolas en el 2001, de los cuales un poco más de la mitad tenía residencia urbana (51, 9%), según el Censo Nacional de Población y Vivienda.

El universo de los trabajadores del circuito presenta una gran diversidad¹, es un trabajo mayoritariamente masculino: 9 de cada 10 trabajadores son hombres. La presencia de la mujer en la vitivinicultura se concentra principalmente en las etapas de fraccionamiento y embalaje, particularmente en la producción de uva en fresco y pasas.

La escasez de mano de obra para cosecha, y calificada para bodegas es una constante problemática en la provincia. Esto tuvo como consecuencia el surgimiento de nuevas formas de organización como las cooperativas de trabajo, los cuadrilleros y la contratación a través de agencias de servicios eventuales. Estas figuras marcan tendencias cada vez más consolidadas en el sector, ya que fundamentalmente tienden a la reducción de costos laborales. En lo que respecta particularmente a los cuadrilleros, son figuras intermediarias que traen cosechadores golondrina y negocian sus condiciones de trabajo con el propietario de la finca. En general los trabajadores no están registrados, lo que facilita que las condiciones laborales no sean las adecuadas². En esta línea Neiman y Quaranta afirman:

“El trabajo no registrado en las ocupaciones transitorias constituye la norma a pesar de las diferentes acciones desplegadas por organismos públicos y agentes sindicales. El registro de puestos de trabajo prácticamente no muestra variaciones a lo largo del año según datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA) del año 2008. Por ejemplo, el mes de febrero corresponde al valor más elevado con 11.500 puestos y el mes de septiembre al

¹ El Convenio Colectivo de Trabajo establece el siguiente régimen de categorías para los trabajadores de viña: obrero común, sin calificación (primera categoría), el podador, el desorillador, sulfatador, azufrador, curador manual y desabrotador (segunda categoría). Los obreros con oficios son albañil, caballero y electricista (tercera categoría), tractorista, topadorista y chofer (cuarta categoría) injertadores y parraleros (quinta categoría) y mecánicos (sexta categoría), entre otros. La industria comprende a operarios, promotores, vendedores, choferes, capataces y auxiliares de administración. Los trabajadores especializados, según convenio son: maquinistas de líneas de producción y/o fraccionamiento y lavadores de botellas a mano. Los operarios calificados son los maquinistas de tetra brick, filtros de pasteurización, de termo-estabilizadores, operario concentrador y filtrador de mosto, preparadores de jugo, preparadores de materia prima para jarabes, sidras y jugos concentrados, choferes de transporte de carga de corta y media distancia, repartidores, conductor de autoelevadores, degolladores champagneros, sidreros y de vinos gasificados (art. 30, convenio 85/89), entre otros. La uva en fresco comprende en la primera categoría embalador de primera, obrero especializado (mecánico y/o técnico), administrativo de primera, chofer general - chofer de montacargas o autoelevador, capataz y encargado de cosecha, tapador o clavador manual, puntera, embalador de uva para mercado interno. En la segunda categoría embalador de segunda, flejador, enzunchado y armado de palets, administrativo de segunda, ayudante de chofer, sellador/a romaneador/a, cargador o estibador, emboquillador, ayudante de capataz. La tercera categoría comprende seleccionadora, pesador, armador de cajas y clasificador, rastrero o engarillador a mano, obrero general de galpón, limpiadores de uva, envirutador/a, cosechador o recolector de fruta y cosechador de uva de mesa para consumo.

² “Hay un intermediador, un cuadrillero que trae gente del norte del país, Santiago del Estero, Catamarca, Tucumán, provincias más pobres no vienen de Salta por ejemplo. El problema que nos ha pasado acá son las condiciones humanas en que los traen y los hacen vivir, los traen del norte, vienen con la familia, hacen trabajar a gente chica, se está combatiendo el trabajo infantil, hacen trabajar la madre, la abuelita y la tía y duermen 10 en una pieza, es todo un flagelo que hay que tratar de salir a controlar pero es muy difícil”. Funcionario de la Subsecretaría de Trabajo.

valor más bajo con 8.600 puestos registrados; el bajo número de puestos registrados y la escasa variabilidad de dichos valores a lo largo del año evidencia la condición generalizada de no registro del trabajo transitorio en el agro provincial” (2013: 87).

En cuanto a las cooperativas de trabajo, si bien están prohibidas por ley³, en la realidad son figuras que se desdibujaron y detrás de las cuales se esconden formas de explotación similar a las ya registradas. Son oferentes de trabajo barato e informal porque no pagan lo establecido en el sistema de seguridad social. “Las cooperativas de trabajo toman a su cargo la contratación, inscripción legal y la remuneración de sus asociados. Los trabajadores adoptan la categoría de monotributistas para lo cual deben cumplir con las obligaciones impositivas que dicha figura conlleva (Neiman y Quaranta, 2013: 89). Los autores citados mencionan además la difusión de contratación del servicio de administración del personal como otra figura de intermediación.

En este caso, el establecimiento terceriza únicamente en esta figura la gestión legal y la operación de pago de sus trabajadores para quienes esta empresa de servicios se constituye en su empleador; a su vez, al igual que la cooperativa de trabajo, esta última percibe un pago por la realización de esa función por lo que no tiene ningún involucramiento en el proceso productivo y/o de trabajo (Neiman y Quaranta, 2013: 90). En el caso de los trabajadores permanentes, la uva para vinos comunes y la destinada a consumo en fresco absorbía 9.627 empleados en el 2002⁴, pero con diferencias importantes respecto a su composición:

Cuadro 1. Cantidad de trabajadores permanentes según categoría ocupacional. En valores absolutos y relativos. San Juan, 2002.

Producto	Trabajo del Productor	Trabajo de mano de obra familiar	Trabajo asalariado	Total
Uva para vinos comunes (vinificar)	2.186 (31,1%)	570 (8,1%)	4.273 (60,8%)	7.028
Uva de mesa	343 (13,2%)	72 (2,7%)	2.183 (84%)	2.598

Fuente: Quaranta y Goldfarb (2005: 8)

Un tercio de la actividad realizada en la producción de uva para vinificar es realizada por el mismo viñatero, a diferencia de la uva de mesa en que la intervención del productor es menor (13,23%). En términos absolutos la demanda de trabajo asalariado es mayor en la uva común (4.273) que en la de mesa (2.183). Estas cifras son lógicas porque la superficie cultivada de uvas comunes es considerablemente mayor que la de uva de mesa, pero además también porque el productor de uva de mesa, en su mayoría se incorpora en la década del '90 con innovaciones tecnológicas y con un carácter empresarial mucho más profesionalizado que el viñatero tradicional. La menor cantidad de trabajo familiar y del productor requerida para la elaboración uva de mesa, está relacionada también con el grado de tecnificación que se requiere, limitando la inclusión de productores menos capitalizados que deben recluirse en la producción de uva para vinos comunes. Por último, el mayor nivel de asalariados (en términos relativos) en la cadena de uva de mesa responde además a que es mayor el requerimiento de mano de obra calificada (que no es tal en la uva común), no sólo en la cosecha sino también en el resto de los eslabones.

En San Juan con el modelo de organización de la producción actual -un 70% de productores que tienen menos de 10 hectáreas y con un rendimiento promedio de 15.000 kilos por ha-, se estima que para que el productor pueda vivir de la uva, en una explotación de 10 has necesitará 2 trabajadores. No obstante, el incremento gradual de los costos laborales (que crecen a una

³ “Las cooperativas de trabajo son un fraude” Funcionario de Trabajo.

⁴ Según el Censo Nacional Agropecuario 2002, que es el último dato disponible.

dinámica mayor respecto al aumento en el precio de la uva) limita la formalización de esos trabajadores⁵.

En el caso de la uva de mesa, cuya cosecha comienza antes que la de vinificación (diciembre), el trabajo golondrina es mucho menor. Esta se caracteriza por ser una producción de mano de obra intensiva, altamente calificada y preferiblemente femenina en el empaque. Según Espíndola, Batistella y Miranda (2011), este cultivo necesita entre 1.640 y 2.072 horas por hectárea de trabajo por año. El mismo trabajo indica que este cultivo comprende:

“205 jornales/hectárea para producir y cosechar; y teniendo presente que hay más de 10.000 hectáreas cultivadas con uva de mesa en San Juan, existen más de 2.050.000 jornales potenciales por ciclo productivo, para este rubro. Si se estiman 20 jornales mensuales de trabajo, se podrían generar 8.541 puestos de trabajo” (Espíndola et al., 2011: 18).

La uva de mesa tiene un ciclo de demanda de mano de obra más extenso que la uva común, comienza en junio con el atado y poda, actividades que comprenden el 21% de los jornales, y terminan en septiembre. A partir de octubre comienza el desbrote, raleo y deshoje que se extiende hasta noviembre y comprenden el 42% de los jornales. La cosecha comienza en diciembre y termina en abril, según la variedad, completando el 37% de los jornales restantes (Espíndola et al., 2011: 109). Por otro lado, la demanda de uva para vinificar y mosto para cosecha se concentra en los meses de febrero y marzo. La uva se cosecha generalmente en gamelas o tachos de lata de 20 kilos, y de plástico en uva en fresco, de 10 kilos.

En cuanto al fraccionamiento de la uva de mesa, para los investigadores del INTA el rendimiento presenta las siguientes características:

Una persona puede armar 28 cajas por día de cosecha, en variedades Red Globe y Superior Seedless; es frecuente que trabajen entre 29 y 35 personas por día de cosecha y que se armen entre 7 y 8 pallets diarios. El valor modal para la muestra, en cajas por persona, es de 27,58” (Espíndola et al., 2011: 118). En el caso particular del *vino común* se necesitan entre 105 y 89 jornales por año, y la estructura ocupacional del sector productivo, está marcada por la presencia de trabajadores permanentes como temporales. Una particularidad que se evidencia, es la importancia de los establecimientos con un único asalariado permanente, tanto en número de explotaciones involucradas como en cantidad de trabajadores ocupados” (Espíndola et al., 2011: 110).

Siguiendo al mismo trabajo el rubro de *vinos finos* demanda de 52 a 56 jornales por año, requiriendo mayor trabajo permanente en unidades productivas con niveles tecnológicos bajos y medios (Espíndola et al., 2011: 8). En las *pasas* el empleo primario generado por esta actividad para el 2008 es de 1.500 empleos permanentes; dato que incluye 255.680 jornales de empleo temporario, según un informe del Gobierno de San Juan, y en el sector secundario, las actividades de tendido, secado y recolección de pasas generan demanda de 1.500 empleos permanentes, cifra que incluye 399.353 jornales de empleo temporario (2008: 20-21).

3. Los trabajadores de la vid y la tecnología

A partir de la década del '90 las innovaciones no sólo consistieron en la incorporación de nuevas variedades, especialmente finas, sino también en el uso de nuevos sistemas de *conducción*⁶. El crecimiento gradual y constante de las espalderas influye cuantitativamente y cualitativamente en el trabajo. En términos cuantitativos la ocupación podría ser menor en estructuras de espaldera alta que en parral, ya que la primera está preparada para la cosecha

⁵ Es por ello que los especialistas del INTA EEA San Juan, crearon un programa de modernización tecnológica, basada en una nueva forma de organización del trabajo orientada fundamentalmente a pequeños productores.

⁶ El sistema de conducción es la forma en que se dispone la planta de vid en la parcela, y en San Juan se registra la espaldera baja, alta y el parral, siendo este el sistema dominante históricamente.

mecánica, lo que reduce considerablemente el trabajo transitorio; cualitativamente porque la poda requiere de trabajadores cualificados.

La espaldera alta, utilizada para variedades finas, es la que mayor cantidad de trabajadores especializados demanda, en relación al resto de los sistemas de conducción, “requiere de un 46% de mano de obra especializada” (Neiman y Bocco, 2001: 13). En general, el trabajador que realiza la poda es transitorio y especializado en este tipo de tareas. “Los sistemas de producción de uvas de calidad se caracterizan por un importante requerimiento de personal permanente y estacional altamente especializado y conducen a una disminución aún más importante de la mano de obra estacional no especializada utilizada en cosecha en los sistemas de conducción más modernos” (Neiman y Bocco, 2001: 15). Por otro lado, la cosechadora mecánica le ofrece al capital más ventajas que restricciones. Sin embargo, su uso reduce la calidad enológica y sólo es posible en plantaciones cuyo sistema de conducción es la espaldera (que alcanza a un 10% en San Juan).

Una cosechadora mecánica supone una reducción en los costos⁷ de entre un 20% y un 35%. Además la máquina trabaja en horario corrido durante las 24 horas⁸, reduciendo los tiempos y valor de la cosecha, elimina los gastos administrativos que implica formalizar un empleado y toda posibilidad de conflicto sindical. La máquina sólo requiere de un operario que la ejecute⁹, lo que reduce significativamente la fuerza de trabajo en el sector¹⁰. Estos impactos se observan más en la uva común que en la uva de mesa, cuya mecanización es prácticamente imposible.

Otra de las innovaciones tecnológicas se refiere al riego por goteo que reemplaza el riego superficial o tradicional por surco y que reduce considerablemente la cantidad de trabajadores¹¹. En el riego presurizado “un solo operador de riego puede manejar entre 80 y 100 has” (Liotta, 2011: 21). “El uso de sistemas de riego presurizado implica una alta especialización del personal porque incorpora tecnologías automatizadas relacionadas con distintos aspectos y procedimientos de esa actividad” (Neiman y Bocco, 2001: 23).

De este modo, en la actualidad la industria opera con un apoyo profesional más amplio, la participación de ingenieros agrónomos es más importante respecto a décadas anteriores. Antes la mayoría de las fincas que registran un control adecuado agronómico de los viñedos, tenían un contratista con muchos años de antigüedad y era justamente la edad lo que respaldaba el conocimiento del oficio. Todas estas transformaciones se han dado en mayor medida en agentes más grandes o en pequeños que utilizan tecnología moderna y de última generación. De este modo, estos cambios son más visibles en la cadena de la uva de mesa que en la de uva común, cuya presencia de productores tradicionales es más numerosa.

⁷ Hay que tener en cuenta que en la estructura de costos la mano de obra en la uva para vinificar comprende el 71% del valor total, en la uva de mesa el 70% de costos y en la pasa el 50%.

⁸ Eso permite cosechar la uva de noche reduciendo el riesgo de deterioro del producto cuando al cosecharlo de día no alcanza la madurez adecuada.

⁹ Una máquina tipo por ejemplo cosecha cada 10 horas 5 has, lo que equivaldría a 200 empleados juntos.

¹⁰ “La tecnología hoy por hoy...le voy a dar un ejemplo, en el 2007 en viña éramos todos cosechadores con tijera y hoy por hoy hay un 15% que se está levantando con cosechadora mecánica, porque la tecnología y la elaboración lo pide que sea así, incluso se cosecha de noche, lo que significa mucho en términos tecnológicos, de calidad, de conservación del producto porque no es lo mismo cosechar al medio día, a la tarde que a la noche porque la uva es una fruta que necesita que se coseche en fresco, que se cosecha en la mañana muy temprano o en la tarde, bien tarde. En cambio hoy con maquinaria la cosecha se puede hacer de noche”. Secretario General.

¹¹ “En el '80 teníamos muchos trabajadores, pero la tecnología hoy nos lleva a trabajar con menos del 50% de trabajadores, porque en viña también entró la tecnología, antes había un montón de personas regando y hoy riega con una o dos personas perfectamente 100 has, con el riego por el goteo le echan todos los productos que tienen que echarle, los agroquímicos e incluso hasta los fumigan. Antes tenían que tener un montonazo de personas trabajando en la viña, y en la bodega pasó igual. Dentro del fraccionamiento en el que habían 100 trabajadores hoy produce tres veces más pero con el 20% de trabajadores que antes usaban”. “Yo me acuerdo en el '80, en el '79, en la bodega nada más de Graffigna había unos 100 trabajadores y en el fraccionamiento otro tanto, en una sola empresa había una concentración de 200 compañeros trabajando, hoy deben haber nada más que 20 o 30 trabajadores en bodega y 40 en el fraccionamiento, estamos dichosos de que la empresa esté trabajando bien y con una concentración relativamente importante de trabajadores”. Dirigentes sindicales.

En lo que respecta al eslabón de transformación, la introducción de innovaciones tecnológicas y las nuevas formas de gestión exigieron nuevas calificaciones para el trabajador.

En general la época de mayor demanda se concentra en la molienda, por lo que es un trabajo transitorio para personas relativamente jóvenes (no más de 40 años). Tiene una demanda netamente masculina y con competencias para tareas de trasego, descube, remontaje, molienda, prensado, clarificado y filtrado, manejo de bombas y la elaboración misma del vino.

En el caso de empleos permanentes la tecnología obliga a los empresarios a una mayor demanda de técnicos calificados, ya que la mayoría de las maquinarias y equipos importados requieren de adaptaciones locales. La adaptación permanente de los equipos varía según el tamaño de la empresa, en las más pequeñas son los empleados más antiguos los encargados de hacer las correcciones domésticas, por lo que van adquiriendo las competencias con la experiencia. En cambio, las más grandes tercerizan el servicio y algunas medianas incorporan ingenieros o especialistas en el área.

En este marco, la búsqueda de mayor competitividad trajo aparejada la necesidad de trabajadores con nuevas competencias laborales. Éstas implican mayores niveles de calificación y especialización, polivalencia y otras aptitudes intelectuales, desarrollando la profesionalización de la industria¹². Antes un enólogo era el encargado de supervisar todas las áreas y hoy es muy común que se especialicen por sectores (fraccionamiento y elaboración). Normalmente trabajan en equipo, y surgen figuras nuevas como los asesores y auditores externos que antes no existían. La uva de mesa también requiere de una alta especialización del operario fundamentalmente en la etapa de embalaje (Batistella et al., 2001: 64) y cosecha, ya que el cuidado en ambas labores aseguran la calidad del producto. El empaque requiere de una destreza particular, por lo que es realizado mayoritariamente por mano de obra femenina, al igual que el fraccionamiento y la selección en la producción de pasas.

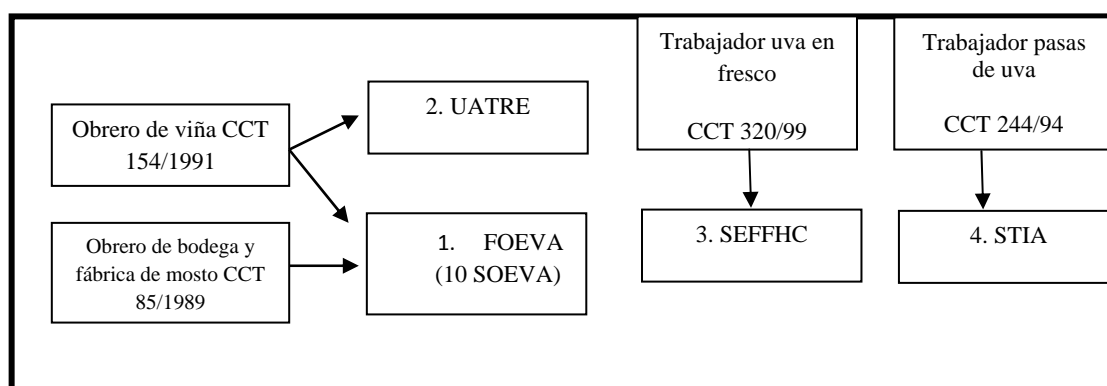
4. Asociaciones Sindicales

A lo largo del circuito productivo hay una confluencia de diversas entidades e intereses sindicales, según la actividad. Algunos de los trabajadores de viña están comprendidos en la Unión Argentina de Trabajadores Rurales y Estibadores (UATRE) y otros en el Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (SOEVA). En San Juan hay diez SOEVA distribuidos en distintos departamentos¹³, cada uno con personería jurídica propia. Todos los SOEVA se nuclean en la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA). La mayoría de los obreros de viña se rigen por el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) 154 de 1991. Los trabajadores de bodega también están representados por FOEVA, y su actividad se rige por el CCT N° 85 de 1989. Los trabajadores de pasas están nucleados en el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA) y se rigen por Convenio 244/94. Los empleados de uva en fresco están comprendidos en el Sindicato de Empaque de Frutas Frescas y Hortalizas de Cuyo (SEFFHC) y el Convenio Colectivo de Trabajo es el 320/99.

¹² Ya en el 2004 la profesionalización abarcaba al 30% de la cadena del vino. (González, 2006, p.1).

¹³ SOEVA Angaco; SOEVA Caucete; SOEVA Desamparados; SOEVA 9 de Julio; SOEVA Pocito, SOEVA San Juan; SOEVA San Martín; SOEVA Sarmiento; SOEVA Ullum y SOEVA Villa Krause.

Gráfico 1: Entidades Sindicales que representan al asalariado en el circuito productivo vitivinícola en San Juan.



Fuente: Elaboración propia

A fin de conocer los intereses que representan cada uno de los sectores gremiales es interesante conocer algunos detalles de la historia de los principales agentes sindicales. La Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines (FOEVA) nace en 1948, luego que se disolviera el Sindicato Unión de Obreros de la Bebida y Anexos, con una fuerte vinculación e influencia ideológica del entonces Presidente de la Nación, Juan D. Perón¹⁴. Hasta que se implementó la ley de fraccionamiento en origen (1982)¹⁵, San Juan y Mendoza (principales productoras de uva) eran superadas en cantidad de trabajadores por Buenos Aires (zona de elaboración de vino por excelencia). El peso y la unidad de las entidades sindicales que agrupaban a los trabajadores de la Capital Federal era evidente frente a los distintos gremios que representaban a San Juan¹⁶. Por ello se crearon 11 sindicatos independientes, para contrarrestar el poder, cuantitativo y cualitativo que tenía FOEVA en la Capital Federal. De esta manera, en 1954 se creó en San Juan una estructura más grande, con representaciones del Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas (SOEVA) en los distintos departamentos, totalmente independientes, cada uno con personería jurídica, y nucleados en la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas (FOEVA) delegación San Juan. Originalmente San Juan tenía once SOEVA (de los cuales hoy

¹⁴ En 1954, un 1° de febrero, día del primer Congreso Sindical de la Unidad, y conmemorando por ello el día del trabajador vitivinícola Perón hablaba a los trabajadores vitivinícolas a través de la Red Argentina de Difusión diciendo: “Los trabajadores de esta industria (tan antigua como que su origen llega hasta los tiempos bíblicos perdidos en la subconciencia de la historia humana) lograron realizar su unidad en nuestro país recién en 1948, precisamente un 1° de febrero como hoy. Cumplieron así con mi consigna de unión sindical que tantas veces les repitiera desde 1943, en la Secretaría de Trabajo y Previsión. Hasta entonces, la desunión del gremio había sido la causa fundamental de su inoperancia” (Garzón, 2008: 22). En ese mismo año, durante la clausura clausura del VI Congreso Ordinario de FOEVA denominado “Eva Perón” el Secretario General de FOEVA le entregó una plaqueta al Presidente en donde podía leerse: “FOEVA cumplirá con Perón” (Garzón, 2008: 23).

¹⁵ Exigía la elaboración del vino en las zonas productoras de la materia prima (San Juan y Mendoza). Antes de esa normativa la uva producida en Cuyo se llevaba en su mayoría a la Capital Federal para elaborar y fraccionar el vino allí, de manera tal que el valor agregado y la mayor cantidad de empleados vitivinícolas era Buenos Aires, sin ser una provincia productora de uvas.

¹⁶ En 1948 por ejemplo se celebró el Congreso de la Unidad en el que Capital Federal estaba representado por el secretario y los delegados del Sindicato Obrero de la Industria Vitivinícola, y por San Juan fueron Alejandra Vázquez de la Sociedad Obreros de la Industria Vitivinícola – Desamparados; Antonio Rojas por la Sociedad Cosmopolita de Obreros Toneleros; Carlos Gómez por la Sociedad Obreros Toneleros “El Globo” – Desamparados; Antonio Campagnone por el Sindicato Obrero Vitivinícola y Anexos - Villa Krause; Francisco Scarpita por la Sociedad Empleados Vitivinícolas y Afines y Pablo Rojas por Sociedad Obreros y Obreras de la Industria Vitivinícola (Garzón Rogé, 2008: 16). Las diferencias y la división de los sindicatos vitivinícolas sanjuaninos frente a la unidad de Buenos Aires se reflejaron además en la elección de autoridades nacionales, ya que los cargos jerárquicos más importantes quedaron en manos de representantes de ésta provincia.

quedan 10). La nueva distribución pretendía equiparar la cantidad de trabajadores y de congresales en las elecciones a nivel nacional y tener una igualdad de elección de autoridades.

“El fraccionamiento tiene mayor concentración de trabajadores que la bodega, y como todas las fraccionadoras estaban concentradas en Buenos Aires, entonces ellos tenían posibilidades de elegir las autoridades a nivel nacional, y se elegían a veces personas que ni conocían lo que era la uva, pero a raíz de la ley de fraccionamiento en origen es cuando nosotros empezamos a tener un poco más de peso en la política vitivinícola a nivel nacional, desde el '85, el '88 ya empezamos a tener la relevancia a nivel nacional los trabajadores de las zonas de producción” (Secretario General FOEVA).

No obstante, esta estructura fue ineficaz con la implementación de la ley de fraccionamiento en origen, que obligó a las empresas a radicarse en la zona de producción de la materia prima. De esta manera, tal como sucede en la actualidad, la mayor cantidad de trabajadores se concentra también en esta zona (particularmente en San Juan y Mendoza).

Por otro lado UATRE es una entidad dirigida por un dirigente con mucho poder, vinculado a las entidades que se agruparon en lo que se conoció como la “mesa de enlace¹⁷” durante el conflicto por las retenciones vivido en la Argentina en 2008. Junto con estas entidades formaban el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (RENATRE), que en el 2011 cambia su nombre a RENATEA¹⁸. Perteneció al ala política de Duhalde y sus dirigentes también eran parte de las 62 organizaciones¹⁹. La originaria vinculación entre UATRE y el antiguo RENATRE, sumado a la pelea por la cooptación de los asalariados tuvo como consecuencia que FOEVA evitara el ingreso de sus afiliados a dicho Registro²⁰.

a. Trabajadores de Cosecha

El trabajador temporario se encuentra amparado por el gremio FOEVA, aunque por sus características de migrantes e informales tienen un bajo nivel de sindicalización. Celebra un contrato de trabajo no formal con el empleador, es decir, no escrito. Son los que realizan principalmente las actividades de cosecha, poda, raleo y deshoje. Este grupo es el de mayor precariedad laboral en el conjunto de los trabajadores agroindustriales.

La mayor precariedad del empleo en la agricultura, en relación a otras ramas económicas, se observa de manera acentuada en el caso de los trabajadores transitorios. Los acuerdos o contratos por tiempos variables pero generalmente acotados, la alta rotación en las ocupaciones, los días “perdidos” debido a la rotación o a las condiciones climáticas que imposibilitan los trabajos y los menores niveles de registro y de beneficios sociales que se observan para los trabajadores contratados, de manera eventual, son indicadores que dan cuenta de esta mayor precariedad (cf. Lara, F., 2006; Neiman y Blanco, 2003; en Fabio, 2010: 37-38). Es una actividad en la que se concentra una fracción importante de mano de obra que no está legalizada, como es el caso del trabajo migrante, en su mayoría indocumentado, y del trabajo infantil prohibido por el Tratado Internacional sobre los Derechos del Niño²¹.

¹⁷ Sociedad Rural Argentina (SRA), Confederaciones Rurales Argentinas (CRA), Federación Agraria Argentina (FAA) y Confederación Intercooperativa Agropecuaria (Coninagro).

¹⁸ En diciembre de 2011 se disuelve el Registro Nacional de Trabajadores Rurales y Empleadores (Renatre) y lo reemplaza por el Registro Nacional de Trabajadores y Empleadores Agrarios (RENATEA).

¹⁹ Agrupación de Sindicatos creada en 1957, con un fuerte perfil justicialista y originariamente con algunos líderes comunistas, aunque al finalizar el año éstos se retiran y forman los 19.

²⁰ “Nosotros estamos pagando el fondo de desempleo a trabajadores de la vid que los mismos compañeros (de Foeva) no quieren que ingresen al reparto de Renatre. Pero el Renatre es una institución que está para pagar el fondo de desempleo y para capacitar, alfabetizar pero no para sacarle trabajadores de otra organizaciones; de ninguna manera” Dirigente de UATRE. Fuente: <http://findeblog5.wordpress.com/2010/03/13/momo-venegas-no-quiero-sacarle-trabajadores-a-foeva/>.

²¹ Al respecto la OIT estima que “en el año 2002, 246 millones de niños y niñas entre 5 y 17 años están inmersos en alguna actividad productiva en todo el mundo. De ellos, 170 millones están expuestos a las peores formas”. En Argentina para el 2003, se calculaban en 252.683 niños/as trabajadores/as entre 10 y 14 años (8.8% de la población de esa edad), SIMPOC 2002.

Los trabajadores “golondrinas” provienen de la región del norte (Bolivia, Tucumán, Salta, Jujuy) y son los preferidos frente a los trabajadores locales²². En el caso de los bolivianos particularmente, la generalizada condición de “ilegales” y las características de su país de origen, los llevan a aceptar empleos en condiciones paupérrimas. Resisten largas jornadas de trabajo y soportan condiciones de hacinamiento e higiene ilegales²³. Las empresas encuentran en esas circunstancias una oportunidad para contratarlos en negro. De todos modos, el grupo de trabajadores bolivianos es cada vez menor²⁴, debido a las mejores condiciones en su país de origen, desde el gobierno de Evo Morales y los obstáculos recientes para la compra y transferencia de dólares a su país de origen.

En cuanto a la cobertura previsional de estos trabajadores, desde marzo del 2012 está en vigencia el Convenio de Corresponsabilidad Gremial para la vitivinicultura²⁵, en el marco de la ley 26.377/08 y el decreto 1.370/08. Esta regulación enmarca a los trabajadores temporarios de cosecha y tiene como objetivo que el empleador pague un aporte patronal mensual que cubra las obligaciones de obra social, jubilación y seguros. Este acuerdo se realiza teniendo en cuenta el carácter estacional y la alta rotación de mano de obra que caracteriza a este sector, lo que dificulta la recaudación y el cumplimiento de las obligaciones sociales. Además, permite a los trabajadores temporarios el acceso al sistema de seguridad social, incluyendo a su familia²⁶.

Se efectiviza mediante la firma de un acuerdo a través del cual “el empleador reemplaza el pago mensual de aportes y contribuciones destinados al sistema de la seguridad social por un pago diferido, englobado dentro de la denominada ‘tarifa sustitutiva’²⁷, que se realiza en el

²² “El boliviano hace más plata en otras provincias que en su país, porque a ellos les gusta trabajar al tanto, y no trabajan como los sanjuaninos que les gusta trabajar menos, trabajan 8 horas y sacándose el día ya están; en cambio los bolivianos están de sol a sol y mientras más ganan mejor para ellos, cuando terminan la época de cosecha y poda se van”. Secretario general. “Son tipos guapos, callados, que arrancan temprano y le dan, le dan y le dan. Parece que no se cansan, les gusta la plata como a todos, pero es gente noble y buena para este trabajo”. Cuadrillero, Diario de Cuyo, 10/03/2013.

²³ “Los traen a carpas, que no tienen baños, un lugar limpio para comer, dónde dormir, duermen arriba de cajones, los chicos andan (...) Los tratan muy mal, no les dan las instalaciones que corresponden, son gente ruda, que se las aguanta que le den un colchón en cualquier lado, pero la ley dice que tienen que tener una habitación bien hecha, con luz, agua y todo, y lo que ellos quieren es trabajar”. Dirigentes gremiales. “Recuerdo un caso hace unos años de 260 bolivianos que estaban en un galpón. Dios mío lo que era eso, ni los animales podían vivir ahí. El boliviano es noble, trabajador, guapo, pero muchas veces se aprovechan”. Presidenta de la ONG Residentes Bolivianos en San Juan, Diario de Cuyo, 10/03/2013.

²⁴ “Según datos brindados por la ONG Residentes Bolivianos en San Juan y entidades viñateras, en apenas dos años cayó casi a la mitad el arribo a la provincia de trabajadores del altiplano: de 2.300 en la temporada 2011, a no más de 1.100 por estos días; cuando se sabe que por campaña en San Juan se ocupan para recoger las uvas unas 7.000 personas y otras 5.000 para la aceituna, o sea, más del 25% de la fuerza laboral era de origen boliviano”. Fuente: Diario de Cuyo, 10/03/2013.

²⁵ El convenio fue firmado el 29 de diciembre del 2011 y homologado el 19 de marzo de 2012.

²⁶ “Tiene un espíritu de blanqueamiento de todos los trabajadores cosechadores, cuando se hace hay un punto muy importante es que se crea un canon que todas las empresas tienen que depositar en base de las plantaciones que ellos tienen, antes había una finca de 10 has por ejemplo, ellos cosechaban con 1 o 2, o 100, o 200 trabajadores, y a veces declaraban 1, 10, 15 o 20 y sobre esos trabajadores era lo que se depositaba en la AFIP, entonces se evadía el depósito de todos los demás trabajadores que no declaraban, hoy en día es convención de que por tantos quintales tienen que trabajar tantos trabajadores, más allá de que trabaje o no trabaje, trabajen menos, o trabajan más, por ejemplo por esa cantidad de quintales tiene que trabajar con 4 trabajadores, tiene que tributar por esa cantidad de trabajadores, si lo hace con 2 tiene que tributar por 4 y lo hace con 10 tiene que tributar igual con 4 igual. Si ellos no tributan no pueden vender sus caldos, sus vinos, el producto que ellos elaboraron no es liberado, y por lo tanto no pueden vender, y en la próxima cosecha no puede ni siquiera cosechar porque no liberaron su producto en tiempo y forma”. Secretario General.

²⁷ “El importe de esta tarifa sustitutiva se fijará año a año tomando como base el valor del tacho de cosecha que fije el Convenio Colectivo de Trabajo 154/91. Para la campaña 2012, el valor de la tarifa sustitutiva se estima que será de \$ 4,59 por quintal. Es decir que se dejan de determinar las contribuciones patronales por trabajador fijándose a partir de marzo del 2012 por quintales cosechados a razón de 4

momento más adecuado del proceso productivo”²⁸, de esta manera simplifica los distintos pagos en uno solo. El productor deberá pagar la tarifa y el INV operará como agente de retención, informándole al bodeguero si el productor está habilitado o no para vender sus vinos. En caso que el productor no cumpla con las declaraciones respectivas, el INV no autorizará los movimientos de sus vinos.

Con este acuerdo se le garantiza obra social, asignaciones familiares, acceso al Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), cobertura de riesgos del trabajo (ART) y seguro de desempleo. A su vez el productor difiere el pago de los aportes al segundo semestre del año, momento en que cuenta con mayor disponibilidad de dinero, ya que es cuando empieza a cobrar la uva²⁹. En efecto, es un beneficio para el empleador³⁰, que paga menos en contribuciones patronales pero no afecta el sueldo del trabajador. Indirectamente se promueve la contratación en blanco de los trabajadores de cosecha, permitiendo mayor trabajo registrado y el acceso de los trabajadores a los subsistemas de seguridad social.

Sumado a los problemas de implementación, debe considerarse que una parte significativa de la cosecha se lleva a cabo con mano de obra migrante, personas que en muchos casos están indocumentadas o no tienen interés en acceder a los beneficios de la seguridad social. Es por ello que durante el 2012 y el 2013 muchos trabajadores siguieron estando invisibilizados en el circuito productivo, y la política tiene un carácter exclusivamente recaudatorio³¹.

b. Trabajadores de viña

Este trabajador también está amparado por el gremio FOEVA y se rige por la Convención Colectiva de Trabajo N°154/91 -que reemplaza al Convenio 45/75- discutida entre la Federación de Obreros y Empleados Vitivinícolas y Afines de la República Argentina, por el sector sindical y la Asociación de Viñateros de Mendoza; la Federación de Viñateros de San Juan; la Cámara de Comercio, Industria y Agropecuaria de San Rafael y el Centro de Viñateros y Bodegueros del Oeste, también de Mendoza, por parte de los empresarios del sector. El ámbito de aplicación del Convenio se extiende a todo el territorio nacional.

Este convenio se firma en un marco de importantes reformas institucionales y productivas. A nivel nacional, el nuevo modelo de acumulación y modo de regulación vigente en la década del '90 impulsan la Reforma del Estado, en la que se incluían privatizaciones, desregulaciones, apertura comercial y convertibilidad, tránsito a través del cual se consolida el modelo neoliberal de globalización, dejando atrás la etapa de Sustitución de Importaciones. Es en el marco de este modelo en el que se implementó en la provincia la Ley de Desarrollo Económico, que promovió el ingreso de grandes agentes económicos, impulsando un fuerte proceso de reconversión tecnológica. La revalorización del trabajo se asocia más a la informática y a los servicios, que al sector agrario. Las recetas del denominado Consenso de Washington (Comeliau, 2000) impactaron en este espacio regional. El modelo neoliberal implementado

tachos por quintal” <http://www.losandes.com.ar/notas/2012/8/4/pone-marcha-convenio-corresponsabilidad-gremial-658388.asp>.

²⁸ Fuente: <http://www.trabajo.gov.ar/seguridadsocial/convenios.asp>

²⁹ La cosecha se realiza entre febrero y marzo dependiendo de la variedad de la uva, y si bien la venta se hace inmediatamente por el carácter perecedero de la uva, los bodegueros suelen extender los pagos en varias cuotas.

³⁰ Han acordado una tarifa muy económica -hablan de poco más de 200 pesos- y que servirá para anotar a todo tipo de cosechador temporal, ya sea que se ocupe de productos tan diversos como el ajo, la uva o las aceitunas, por nombrar alguna de las plantaciones agrícolas locales. El monto es muy barato teniendo en cuenta que un sueldo mínimo de 1.600 pesos exige de un aporte patronal de unos 800 pesos, por dar un ejemplo. La flexibilización se aplicará solo al sector rural para lograr que todos los productores agrarios registren realmente al temporario. Diario de Cuyo, 15/12/2009.

³¹ “Es para darle un beneficio al patrón más que nada porque las cargas laborales son muchas entonces con ese convenio le ponen un porcentaje y pagan menos, el gobierno quería plata y la única forma de hacerle cumplir al patrón es decirle -mirá, te vamos a cobrar menos, en vez de un 7 u 8% para la obra social vas a pagar un 3 o 4 %” y así para jubilación y todo. El valor lo fija el gobierno a través de la AFIP porque la AFIP ahora tiene todo bien controlado, sabe que si un productor tiene 10 has no puede ir a declarar 2 obreros porque no le alcanza, la AFIP sabe cuánta uva tiene porque ya no le controla al viñatero, le controla al bodeguero”. Secretario General.

universalmente trajo consigo la reformulación del Estado, privilegiando la lógica de la competencia, el mercado como regulador de los distintos órdenes sociales, la concentración económica, el ajuste, la precarización del empleo, la caída del salario, la exclusión y la desigualdad social (cf. Landaburu, 2007: 186). El resultado fue un acuciante proceso de exclusión de los sectores más vulnerables, entre ellos asalariados sin calificación, pequeños productores tradicionales y de micro PyMES agroindustriales. Este proceso se materializó en ingresos mínimos, salarios congelados, trabajos precarios o directamente desempleo en la agroindustria.

El convenio establece una jornada de 8 horas diarias y 44 semanales, y un adicional del 50% por horas extras en días normales y del 100% en feriados y domingos. El salario debe ser mensualizado a partir de los 8 años de antigüedad. Determina también el régimen de licencias, viáticos y ropa de trabajo. Establece que en las propiedades de más de 10 has el empleador deberá proporcionar a los trabajadores que habiten la finca una vivienda en condiciones adecuadas para el grupo familiar.

c. Trabajadores de Bodega

Los trabajadores de bodega (tanto del sector del vino como del mosto) se encuentran amparados por el gremio FOEVA, se rigen por el Convenio 85 celebrado en 1989, que originalmente abarcó a 30.000 asalariados del sector³². Este convenio fue celebrado por FOEVA; la Asociación Vitivinícola Argentina (AVA); el Centro de Viñateros y Bodegueros del Este; la Federación de Industria Licorista Argentina y la Cámara Argentina de Fabricantes de Vinagre. Tiene como ámbito de aplicación todo el país y se firma en un contexto similar al descrito para los obreros de viña. El Convenio que rige la actividad secundaria en la vitivinicultura incluye un articulado referido al trabajo femenino, resguardando su actividad de trabajos pesados o peligrosos (prohíbe su presencia en actividades como carga, descarga, remoción de envases, calderas, filtrado, etc.), además de garantizar que, en caso de traslado en camión (para mujeres que realizan degustación), viaje sólo en la cabina.

La mensualización se realizará a partir del quinto año de antigüedad, siempre que el asalariado registre “buen comportamiento, puntualidad, capacidad y antigüedad”. Se realizará un 10% cada año. También se prevé un premio a la puntualidad y asistencia, el derecho a que la empresa le provea la ropa de trabajo (dos veces al año), un plus por la posesión de títulos de estudios secundarios y/o universitarios, y demás reglamentaciones sobre licencias, vacaciones y representación sindical. Estos aspectos son mayoritariamente incumplidos por los empresarios salvo que sean reclamados sistemáticamente por los trabajadores.

d. Trabajadores de pasas

Están representados por el Sindicato de Trabajadores de Industrias de la Alimentación (STIA) y se rigen por Convenio 244/94³³, en el que el cual no participa ninguna organización sectorial de San Juan representante del sector empresarial, y la mayoría son organizaciones de Buenos Aires³⁴. Esto implica que las cámaras empresariales locales deban ajustarse a las condiciones que no son las propias de la economía local: una empresa pasera que a nivel nacional es Pyme debe afrontar las mismas obligaciones que empresas grandes e internacionales, como una multinacional. Esta normativa se firma en el contexto neoliberal anteriormente descrito y como producto de ello aparecen nuevas formas de organización del trabajo, que implican otras reglas de juego para la relación capital-trabajo. Flexibilidad, polivalencia, coordinación horizontal, mayor autonomía, liderazgo, trabajo en equipo³⁵, son nuevas modalidades que requieren nuevas

³² El Convenio anterior N°8/75, que queda sin efecto al sancionarse el 85/89, comprendía como beneficiarios a una cantidad mayor de asalariados, concretamente a 50.000.

³³ En el momento de la firma se benefició originalmente a 150.000 trabajadores.

³⁴ Las partes firmantes del acuerdo son: Federación Trabajadores de Industrias de la Alimentación, Federación de Industrias de Productos Alimenticios y Afines, Federación de Molineros de Yerba Mate, Cámara Argentina de Café, Cámara Argentina del Té, Cámara Argentina de Especies, Molineros de Pimientos y Afines, Cámara Argentina de Industriales de Arroz, Cámara de Molineros de la Yerba Mate de la Zona Productora, CIAIA.

³⁵ Para ampliar ver Julio César Neffa, 1998.

competencias para el asalariado y dan lugar a una nueva relación capital-trabajo distinta a la tradicional. El Convenio del trabajador del sector pasero es el único que regula con precisión la *polivalencia* y la *flexibilidad funcional*, consecuencia de nuevos patrones productivos.

Debe destacarse que este convenio, a diferencia de los analizados precedentemente, tiene algunas reivindicaciones sociales más desarrolladas. El trabajador tiene derecho a cobrar un adicional cuando contrae matrimonio, tiene hijos y además está previsto el servicio de guardería para los hijos de trabajadores o el pago de una compensación destinada al efecto³⁶.

e. Trabajadores de uva en fresco

Están representados por el Sindicato de Trabajadores de Manipuleo, Empaque y Expedición de Frutas Frescas y Hortalizas de Cuyo, cuya sede central está en Mendoza, pero en San Juan tienen una delegación. El Convenio Colectivo de Trabajo que reglamenta su actividad es el 320 celebrado en 1999 y se caracteriza por ser uno de los pocos instrumentos que estipula y regula la intermediación laboral³⁷. Este convenio de trabajo reglamenta un día de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y cuatro horas semanales; las horas que excedan en días hábiles serán pagadas como extra al 50%, y al 100% los días sábados después de las catorce horas, días domingos y feriados. Los menores de edad (entre 14 y 16 años) sólo podrán trabajar 6 horas. La estabilidad se logra a partir de los 6 meses, sea un contrato temporal o permanente.

Más allá de las normas establecidas y descriptas anteriormente, desde el '90 los derechos de los trabajadores son transgredidos en las distintas cadenas y sectores. Las situaciones más comunes detectadas en el caso del circuito productivo vitivinícola son:

- **Relación informal:** sucede cuando el empleador no declara formalmente al trabajador. El grupo más numeroso son los trabajadores eventuales y temporarios, en particular los que se dedican a la cosecha³⁸. Este hecho está asociado a la ausencia de acciones colectivas sindicales y estatales que promuevan una cultura de derechos laborales en los trabajadores de cosecha, no hay un programa institucional que eduque y concientice en este tipo de contenidos. Como consecuencia hay un desconocimiento generalizado de los derechos que los amparan, sumado a la condición de sumisión que implica la relación capital-trabajo, y al temor implícito de perder su principal fuente de ingresos³⁹.
- **Renovación de contratos temporales:** la ley prevé que en este tipo de relación se celebra un 'contrato permanente discontinuo', es decir, cuándo el empleador contrata al mismo trabajador para dos o más tareas consecutivas de tipo temporales o cíclicas, como por ejemplo la cosecha. El contrato no concluye al terminar el ciclo, sino cuando el trabajador no se presenta en el llamado que realiza el empresario. El vínculo entre empleador y empleado se concreta sólo en

³⁶ Las empresas del sector incumplen este aspecto excepto Frutos de Cuyo que no industrializa pasas.

³⁷ El artículo 36 afirma que en aquellos casos que se ocupen contratistas o subcontratistas que formen cuadrillas para trabajos de manipuleo y/o empaque de frutas de cualquier tipo, los empacadores deberán hacer cumplir las normas establecidas en el Convenio Colectivo de Trabajo, a los contratistas o subcontratistas a los cuales se contrata. En caso de que los contratistas o subcontratistas no se hagan responsables en lo referido a sueldos y jornales, cargas sociales, accidentes de trabajo, etc., recaerán en quien convenga el trato con los mismos y será solidariamente responsable.

³⁸ "Todos cosechaban en negro, y hay empresas que sí o sí tienen que facturar la plata entonces de repente habían trabajadores efectivos que cosechaban más de 100 mil fichas en la temporada, porque tienen que blanquear sí o sí sobre todo las grandes, hay gente que está por jubilarse que no se puede ni la tijera y es gente que ha cosechado 10 mil gamelas en la temporada, eso es lo que hacen". Líder sindical. "Antes había una finca de 10 has por ejemplo, ellos cosechaban con 1 o 2, o 100, o 200 trabajadores, y a veces declaraban 1, 10, 15 o 20 y sobre esos trabajadores era lo que se depositaba en la AFIP, entonces se evadía el depósito de todos los demás trabajadores que no declaraban". Líder sindical.

³⁹ "Acá hay gente que está trabajando por \$50 el día y encima en negro, y vos la querés defender y te dicen que no porque van a perder el trabajo, que no porque tienen hijos, y yo no actúo sino tengo el aval de la gente, porque si yo actúo y los dejan sin trabajo me van a pedir trabajo a mí y yo trabajo no tengo, entonces yo trato de convencerlos entonces voy, una vez, los visito otra vez, a ver si pueden cambiar la mentalidad en algo". Secretario General.

una determinada época del año, es decir, se materializa a través de prestaciones discontinuas cíclicas. El trabajador tiene derecho a percibir asignaciones familiares, salario por enfermedad inculpable, beneficios de embarazo y maternidad, aunque sólo en periodo de actividad. Sin embargo, en la realidad el empleador suele contratar a los obreros por tres meses, les da de baja, y luego los vuelve a contratar⁴⁰. En este caso, el vínculo laboral adquiere la forma de un “contrato a prueba” y no de un contrato permanente discontinuo, con lo cual el trabajador pierde la posibilidad de registrar antigüedad laboral o de cobrar indemnización en caso de despido sin justa causa. Según los secretarios gremiales de distintas ramas sindicales, coincidieron en que prevalecen los contratos temporales, que en general se extienden más tiempo de lo estipulado en la ley, y que enmarcan formalmente una relación de precariedad laboral⁴¹.

- Reducción en la cantidad de días u horas trabajadas: el convenio establece un día laboral de 8 horas y una semana de 44 horas en total, y un ingreso para las horas extras, lo que en la práctica no se cumple. En ocasiones, el empleador las paga de manera informal, pero no se lo reconoce en el recibo de sueldo⁴². Esta es una realidad laboral recurrente en los distintos departamentos.

- Elusión del pago de viáticos: según el convenio colectivo de trabajo cuando la finca pasa de 8 km del lugar de donde trabaja el empleador debe pagar viáticos, y el día de trabajo empieza a la hora que entra⁴³. Establece el Convenio 154/91 de obrero de viña en su artículo 13: “cuando el trabajador deba ser trasladado a otro lugar de trabajo que supere los 8 km de distancia de su lugar habitual, se le deberá computar el tiempo empleado en el viaje y el traslado será por cuenta de la empresa”.

- Omisión de primas establecidas por convenio: este es la forma más común, y sucede cuando el empleador no paga la categoría, la antigüedad correspondiente, o asignan tareas de menor categoría al trabajador⁴⁴.

- Postergación de paritarias: cada año las cámaras empresariales se reúnen con los representantes sindicales a fin de negociar la recomposición salarial del trabajador. En esta ocasión se define el salario del trabajador efectivo, en sus distintas categorías, y el valor de la

⁴⁰ “A veces pasa que se van renovando los contratos, a veces hay un trabajador que es temporal por 5 años, y eso no está previsto en ninguna parte”. “Hay gente que lleva 10 o 15 años con ese tipo de contratos, los paran 10 días y vuelven otra vez”. Opiniones de dos secretarios generales.

⁴¹ “Dentro de la actividad vitivinícola acá predomina el contrato de 3 meses, pero esos tres meses te lo alargan, hay gente que está hace más 2 años con el mismo contrato, eso en la viña y en la bodega es más corto todavía”. Dirigente gremial.

⁴² “Por ahí la gente ignora muchas cosas que son obvias! Una pregunta muy frecuente que yo empecé a escuchar cuando llegué acá era “porqué me ponen menos días en el recibo de sueldo”? y eso es viveza del empleador, para evadir impuestos y esas cosas, y ellos están firmando y avalando eso”. “Querés que te muestre un recibo donde supuestamente trabajan 3 días? Le disminuyen la cantidad de días, de horas”. “Son muy pocos los que tienen instrucción dentro de ese ámbito, entonces son muy condicionados, a veces ellos trabajan toda la quincena y le pagan toda la quincena, pero en el recibo de sueldo viene lo justo y lo necesario para que lo cubra la obra social, le pagan 3 o 4 días en negro” Tres opiniones de distintos dirigentes sindicales.

⁴³ “Por ejemplo Catena tiene finca en Cochagual, para llegar tienen que salir a las 8 de la mañana, o sea que desde esa hora le tienen que empezar a pagar, prácticamente trabajan 6 horas, se pierden una hora de ida y otra de vuelta”. Dirigente.

⁴⁴ “Ayer venía uno que lo han mandado a cosechar y tiene 64 años el hombre, que va a ir a cosechar va a hacer una gamela por día, y eso no lo pueden hacer, hay veces que la uva es poca y no sacan el día. Eso lo puede hacer el patrón, porque la ley dice que el patrón lo puede mandar al obrero a hacer cualquier trabajo, pero sin rebajarle el sueldo, o sea si usted es tractorista y el patrón le dice ‘está sucio el escritorio vaya límpiemelo’, usted tiene que ir pero no le tienen que bajar el sueldo. En el caso de la cosecha, hay gente que está ganando \$120 por día y ahora en la cosecha lo manda a cosechar y cuando la uva está fea no hace ni \$50 por día, entonces ahí es cuando entramos a conversar con el patrón para mostrarle que no puede hacer eso porque ya no es culpa del obrero que la uva esté fea o que haya poca uva, ahí indirectamente le está reduciendo el sueldo”. “Siempre lo que aduce el obrero es que no se le paga bien, porque no están encuadrados en la ley, o no le pagan la categoría que le corresponde, porque hay empresas que le ponen obreros comunes a todos y les pagan a todos lo mismo”. Ambas opiniones de representantes sindicales.

gamela o tacho de uva, que cobra el trabajador temporal. Todos los años las paritarias se postergan hasta que la cosecha termina. El trabajador vitivinícola desarrolla sus actividades durante el mes de febrero, y en algunas temporadas empieza antes y la definición del valor de la gamela se concreta luego de esa fecha, generalmente entre marzo y abril, meses en los que la cosecha ya terminó⁴⁵. Obviamente los principales beneficiados son los bodegueros que pagan el valor del año anterior. Los cosechadores pueden hacer su reclamo y pedir que se les pague la diferencia, pero en general por su mismo carácter de temporarios e informales no lo hacen. Con esta estrategia además se logra evitar una potencial medida de fuerza, ya que para los viñateros una huelga sólo es efectiva en febrero, cuando la uva está en condiciones de ser cortada y corre peligro de deteriorarse⁴⁶.

En síntesis, si bien los ingresos de los asalariados tuvieron una evolución positiva y fueron objeto de continuas recomposiciones salariales, fundamentalmente desde el 2009 en adelante, el incremento se dio en el marco de una relación capital-trabajo flexibilizada, y con sumas no remunerativas.

4.1 Liderazgos sindicales

Las principales características de los líderes sindicales vitivinícolas son:

- **Orgánicos:** sus dirigentes siguen los lineamientos y órdenes planteados por la jerarquía máxima, no cuestionan la autoridad del representante designado, aun en aquellos casos en los que considere que está actuando en contra de sus convicciones⁴⁷.
- **Vitalicios:** los dirigentes sindicales tienen una tradición de participación y liderazgo en las mismas estructuras, la mayoría llevan muchos años en la dirigencia, evidenciando una trayectoria histórica. Algunos empezaron muy jóvenes en cargos inferiores y llegaron a ser dirigentes de alto rango. Otros se mantuvieron siempre en el mismo cargo. Las listas generalmente llevan los mismos nombres, aunque cambien de lugar, y con ello la falta de

⁴⁵ En épocas anteriores las paritarias se realizaban antes de comenzar la cosecha, y esto le permitía a los obreros ejercer cierta presión. Esto cambió cuando Pablo Rojas, secretario general de Sociedad Obreros y Obreras de la Industria Vitivinícola, en una clara vinculación con la fracción más importante de las cámaras empresariales, cambia la fecha de paritarias. Afirma un entrevistado: “ellos sabían que cuando venía la cosecha le plantaban una huelga y le exigían subir el precio de la gamela. Un personaje que después fue Diputado Nacional, y que estaba muy ligado a la patronal bodeguera, que se involucró mucho con un intento de la ley de fraccionamiento en origen y que le costó la vida –lo asesinaron en el año ’76- Pablo Rojas (padre del Cato Rojas), este les hizo una maniobra que no se dieron cuenta, les cambió la fecha de la paritaria. Antes tenían la paritaria y le hacían huelga y obligaban a subir porque si no, se le podría la uva”.

⁴⁶ “Nosotros nos reunimos y decimos que paritarias tiene que empezar en noviembre, diciembre para ir planificando y no empezar en enero, y después reunirse otra vez en febrero no puede ser porque cuando usted quiere tomar una medida de fuerza ya es tarde, en cambio los de UDAP empiezan las clases y ahí nomás paro. -¿Y quién la va postergando hasta abril, quiénes hacen eso?- Y los empresarios”. Secretario General.

⁴⁷ “Son 10 SOEVAS, encabezados por el compañero Ozán, nosotros nos debemos a él y lo que resuelva la mayoría lo hacemos”. “Yo escucho una radio donde dice que el sindicato fulano se presentó con su secretario para ver las condiciones de su gente, antes de que escuchara esa noticia yo ya la había planteado en la FOEVA, por que el 90% de las personas que tenían problemas en ese departamento eran vitivinícolas, había planteado porqué nosotros no íbamos a verlos, qué problemas podían tener y cómo podíamos canalizarlo con el gobierno... ¿Qué tiene que ir a hacer otro sindicato en los problemas? Está bien, todos los dirigentes tenemos que estar comprometidos en los problemas de todos los trabajadores, más allá que sea empleado de comercio, bancario, o lo que sea; pero el caso era vitivinícola, qué tiene que ir a ver un gremio municipal nuestros problemas? Está bien, estamos comprometidos todos, pero la Federación tiene que hacer eso, esas son las cosas que a veces a nosotros nos duele porque estamos como atados de manos para actuar por la sencilla razón de ser orgánicos, a veces yo he solucionado problemas de obra social, sin conocer a la gente, pero no es un problema que yo tenga que solucionar, si me debo a mis compañeros y si lo puedo hacer, lo hago, pero no es una competencia mía y si no lo puedes hacer, no lo hagas, salite, dejanos trabajar!”. Ambas afirmaciones de dos dirigentes sindicales distintos.

renovación en el liderazgo se hace evidente⁴⁸. Afirmar un dirigente industrial: “*viste que los gremios, de las instituciones del país, son los menos democráticos, son los mismo tipos, y el secretario general queda a perpetuidad. Casi son cargos vitalicios, son grupos oligárquicos, aunque parezca paradójico, una vez que están ahí... después todos los sueldos van los aportes al gremio, ni siquiera tienen que salir a cobrar la cuota para pagar la luz. Ellos tienen la vaca atada y los gastos para sueldo y todo eso.*” Se detectó un sólo caso de dirigencia joven, con un discurso distinto, vinculado a una clara conciencia de dirigencia sindical.

- Cerrados: El dirigente es caracterizado como una persona que realiza sus funciones detrás de su escritorio y tiene poca apertura con sus afiliados⁴⁹, lo que influye en el bajo nivel de participación⁵⁰. El número de afiliados que asisten a las asambleas anuales es bajo, al igual que el interés.

- Proviene de empresas líderes: En general, los líderes sindicales provienen de grandes empresas, ya sea de la viña o de la bodega. Por tanto son trabajadores de las empresas con decidida influencia en el circuito.

- Son conciliadores: los líderes gremiales son conciliadores con el capital⁵¹ y perdieron la capacidad de pensar que los cambios en las condiciones de trabajo son posibles y en general resuelven los conflictos laborales con “una notita”⁵² al empleador o aconsejando al obrero que no reclame. Al consultarle respecto a la vinculación con las empresas en general los dirigentes respondieron tener una relación “buena”⁵³.

- Tienen un bajo nivel educativo: los secretarios generales son originariamente trabajadores de viña o de bodega que en general no registran tener niveles educativos relativamente superiores. Proviene de un sector con formaciones básicas. Esto tiene un importante impacto al momento de negociar las recomposiciones salariales, en general el capital se presenta con profesionales (abogados, contadores, etc.) frente a los dirigentes que si bien conocen a la perfección el oficio tienen fuertes limitaciones en esa negociación.

Estas características representan los rasgos más generales⁵⁴, esto significa que no todos los secretarios generales son iguales. La composición sindical es heterogénea, y en algunos casos los intereses personales de los representantes gremiales están por encima de los trabajadores a los que representan. Excepto uno de los entrevistados, la mayoría tiene una política orientada principalmente al consenso y al mantenimiento del equilibrio social, a costa de los derechos de los trabajadores. El trabajador vitivinícola no tiene una tradición sindical fuerte, y los sindicatos

⁴⁸ “*Hacen como 30 años que somos de la comisión directiva, siempre hay una lista única (...) Yo estoy en la institución desde el '82, ocupando varios cargos, empecé como secretario de actas, tesorero, secretario adjunto y ahora estoy como secretario general*” Secretario general.

⁴⁹ “*El tema es que yo veo que los otros sindicatos se cierran mucho, se cierran en ellos nada más y atienden a la gente por una ventanita, no le dan participación a la gente*”. Dirigente.

⁵⁰ “*En el caso de los trabajadores de viña también un poco de culpa es de los dirigentes, de no instruir a los compañeros de no incentivarlos a que vengan a la institución*”. Líder sindical.

⁵¹ “*Poco a poco hemos ido tomando experiencia para que los empresarios nos conozcan, antes si el empresario miraba mal al trabajador se le hacía un paro o si el trabajador lo miraba mal al empresario lo echaba y eran conflictos permanentes, nosotros hemos tratado de conciliar, de no pelear*”. Dirigente sindical.

⁵² “*Al último el empresario se las agarra con el obrero, si hay que aconsejarlos a los obreros que no haga la denuncia más vale por ahí yo le hago una nota y queda menos chocante que hacer un telegrama, una denuncia, porque de última el que sale perdiendo es el obrero. En cambio uno le hace una notita, porque muchas veces no es que no lo sepa el patrón, pero hay que recordárselo, saben que tienen que pagar el aguinaldo y se olvidan, saben que tiene que darle ropa de trabajo y se olvidan. Y como el obrero muchas veces no dice nada por no armar conflicto, yo les doy una notita y es más fácil, porque el telegrama es muy fácil decirle andá al correo, pedí un telegrama, en 2 o 3 minutos le hago un telegrama que es gratis y listo, pero es chocante ponerle el plazo de 48 horas para que te paguen tal cosa, porque el patrón lo primero que te dice: pero si yo te lo iba a pagar por qué no me has dicho a mí*”. Secretario general.

⁵³ “*En el caso mío es buena, yo siempre digo que a los patrones hay que tenerlos de amigos y no de enemigos, sino no va a conseguir nada o si va a exigir algo a la fuerza siempre va a tener pelea con el patrón*”. Secretario General.

⁵⁴ Que se repitieron a lo largo del trabajo de campo.

vitivinícolas no registran muchos antecedentes de paros en la actividad; de hecho, es uno de los gremios menos conflictivos de la provincia⁵⁵. En términos de Coriat podría calificársele como conciliador y de tipo cooperativo con la patronal⁵⁶.

A pesar que fue un sector rezagado en términos de condiciones socioeconómicas, el asalariado no se caracterizó por un comportamiento combativo, y no hubo ni hay un enfrentamiento abierto con el sector capital en la puja de recursos generados en el circuito. De hecho, los pequeños y medianos viñateros registran mayores cuestionamientos al sistema inequitativo en la distribución del excedente.

En síntesis, las relaciones sociales son intercambios asimétricos, entre medios de producción y trabajo y las convenciones colectivas vienen a institucionalizar el poder vigente. Vale cuestionarse en qué medida representan entonces un freno al conflicto o lucha de clases en la disputa por los ingresos, y en qué grado ciertas regulaciones laborales son funcionales al capital. Los gremios y sus dirigentes tienen por delante desafíos importantes, como los distintos vacíos legales que registran los convenios (el trabajador mostero por ejemplo, pese a que está amparado por FOEVA, no está explicitado en ninguna parte del convenio), la actualización de las normas adecuadas a los recientes cambios de la organización productiva -como por ejemplo el reconocimiento de categorizaciones que hoy son relevantes-, y la promoción de la participación y afiliación sindical.

4.2 Participación sindical, política y movilización de los trabajadores vitivinícolas

Hay que diferenciar dos grupos con características de participación diferentes, por un lado el trabajador de viña y por otro el de bodega. A pesar que ambos pertenecen al mismo sindicato, el primero tiene menos participación que el de bodega, le cuesta reclamar por sus derechos, a veces por temor y a veces por desconocimiento. Este fenómeno podría estar asociado al nivel educativo y al contexto de vida de ambos grupos.

El trabajador de viña tiene un nivel de instrucción relativamente bajo⁵⁷; en general asisten a escuelas rurales con diferencias relativas importantes⁵⁸. Es un contexto además en que el trabajo

⁵⁵ En los últimos 10 años los trabajadores vitivinícolas de San Juan realizaron una sola movilización en enero del 2006, en el marco de un nuevo fracaso de las negociaciones paritarias, en San Martín, departamento en el que se encuentran algunas de las bodegas más importantes de la provincia. El motivo de la misma fue el reclamo de un aumento salarial y el blanqueo de todos los trabajadores del sector. Sin embargo, voces de diferentes sectores confirman una cooperación entre la patronal más concentrada y algunos dirigentes sindicales, como por ej. La bodega Peñaflor. Reza un volante de los obreros de viña y bodega de Peñaflor, San Martín, entregado en el 2011 "Los trabajadores de Peñaflor exigen trabajo digno y se animan a denunciar: la empresa donde trabajan los contrata durante 11 meses al año y sin embargo aparecen como trabajadores temporarios; Muchos tienen 14 años de antigüedad y sin embargo no figura en el recibo de sueldo, o figuran 5 años de antigüedad; Los convenios colectivos de trabajo indican que hay varias categorías de trabajadores y sin embargo todos los "contratados" o "temporarios" figuran en la categoría obrero común (la más baja y la menos remunerada), pero hacen tareas de obrero especializado (Ej. poda) y en la bodega, fumigación, tractorista y figuran como operarios; etc. Fuente: <http://www.pcr.org.ar/nota/movimiento-obrero/continua-el-conflicto-en-pe%C3%B1aflor>.

⁵⁶ Este autor clasifica a los tipos de sindicalismos de la siguiente manera: Por un lado un *sindicalismo de empresa*, cuyo carácter esencial es que es más cooperativo que conflictivo (Coriat, 1998 p.68). Por otro, un *sindicalismo cooperativo*: en el sentido en que, salvo algunas excepciones, las reivindicaciones que formula el sindicato integran en gran medida las presiones de rendimientos y rentabilidad que la dirección de la empresa se ha impuesto.

⁵⁷ Un dirigente afirma: *no saben cuántos días le corresponde de fallecimiento, no saben cuántas horas son trabajables a la semana, por día, no saben que existen un convenio que los ampara, que es por lo cual los mismos empresarios...eso yo creo que es un trabajo que es del municipio en contra de los obreros porque acá todos los empresarios son amigos del concejal o parientes del intendente, entonces hacen que la gente ignore esas cosas, porque acá están acostumbrados a comprar un voto por un kilo de azúcar, me entendés?*

⁵⁸ "El nivel de las personas que trabaja no es el mismo del que trabaja por ejemplo en los bancos, que seguro tiene universitario o al menos terminó el secundario y está haciendo una especialización. En cambio en este sector es gente que no terminó el colegio o ni lo empezó y segundo que la gente que los

infantil está naturalizado y el comienzo de clases debe postergarse hasta el término de la cosecha. Esta situación es resultado de que la cosecha es el medio económico que tienen estas familias para adquirir guardapolvos o zapatillas para asistir a la escuela. El trabajador de campo vive en la finca, en la que además trabajan sus hijos varones y en la casa del patrón se ocupan también sus esposas e hijas mujeres⁵⁹. Es por ello que en sus discursos reflejan siempre que están y se sienten muy condicionados para reclamar lo que les corresponde, por compromiso, por fidelidad y en muchos casos por temor. Afirma un secretario general: *"nos ha pasado que lo llaman al padre porque el hijo le reclama al patrón los implementos que necesita, por ejemplo, y le dice: -che, mirá, tu hijo me está reclamando, llamale la atención porque acordate que tu hija trabaja también en mi casa, al igual que tu señora"*. La posición y función de clase del obrero rural se reproduce de generación en generación, la frase *"el obrero nace en la viña y muere en la viña"*, expresada por un dirigente sindical ilustra este fenómeno.

En cambio, el trabajador industrial no siempre vive en el ámbito rural, ya que las bodegas y fábricas de mostos no necesariamente están radicadas en esas zonas. Por ello, tiene otra posibilidad de acceder a la educación, así el nivel de instrucción es mayor que el obrero de viña y sus padres no necesariamente fueron trabajadores de bodegas. Sus ingresos y condiciones de vida son mejores. Las afirmaciones fueron contundentes al señalar que el trabajador de bodega, es menos explotado, y que la mayor parte de las empresas que infringen el convenio, son agrícolas. En general, se detectó que mientras mayor es el nivel educativo y de ingresos del trabajador, es mayor también el interés en conocer sus derechos y por lo tanto se acerca más al sindicato a preguntar, aun cuando no esté sindicalizado. Estas situaciones configuran un círculo vicioso: mientras más explotado es el obrero de viña, menos puede conocer la realidad que tiene y más alienado está. Esta situación no le permite conocer con libertad, ya que mientras más explotado está, menos posibilidades de conocer tiene y por tanto es mayor la probabilidad de explotación del trabajador agrícola.

El nivel de sindicalización es relativamente bajo, y si bien no hay datos formales que indiquen la cifra exacta, los distintos secretarios generales de FOEVA coincidieron en que puede alcanzar poco más que el 50% de los trabajadores efectivos, lo que determina una capacidad o poder sindical relativamente bajo frente a otros gremios. El grupo que mayor participación tiene es el de los trabajadores permanentes, frente a los temporarios.

La participación en el sindicato fue disminuyendo como consecuencia de distintos hechos históricos. Uno de ellos fue la dictadura militar, los gremios fueron intervenidos, la militancia reprimida, los líderes desaparecidos y las regulaciones se liberalizaron⁶⁰. A modo de ejemplificación, la última lucha que se desarrolló en la provincia, se suscitó en el mes de marzo, días previos al Golpe de Estado. La misma se desarrolló a partir de la decisión del Gobierno Nacional de establecer que se equipare el salario del obrero de viña con el obrero de bodega. Ante esta decisión, la Federación de Viñateros de San Juan emitió un comunicado en desacuerdo con la medida y convocó a un paro. Se unieron a la petición de viñateros, la Cámara de Bodegueros. A partir del conflicto entre capital y trabajo, el Estado provincial apoyó a los viñateros, y argumentó que la decisión fue tomada sin consultar las partes involucradas de la provincia. La CGT delegación San Juan, representada por José U. Montaña, apoyó a los gremios FATRE y FOEVA, y convocó a los demás sindicatos a apoyar la lucha de los obreros vitivinícolas para que se cumpla con la disposición del Ministerio de Trabajo de la Nación.

representa también viene de ese sector, no es que viene la gente afuera a hacerse cargo de afuera, la gente que representó a los trabajadores, toma la posta, conoce las problemáticas y lleva adelante las peleas". Funcionario de trabajo.

⁵⁹ *Hay muchos trabajadores que viven en la finca y esos trabajadores se jubilan y no tienen donde irse a vivir, entonces ¿qué hacen? Siguen trabajando en la finca como trabajadores en negro para que no los saquen de la casa, me entendés?* Dirigente Sindical.

⁶⁰ Afirma un militante y dirigente comunista: *"Yo me acuerdo que a pesar de eso, se intentaban hacer cosas, pero bueno, vino el golpe y combinaron una represión con escalas gigantesca con la flexibilización laboral, fue lo primero que instalaron. Nosotros por ejemplo, en la primera semana, entre el 24 de marzo y el 2 de abril perdimos 5000 representaciones sindicales, desde delegados, comisiones internas y secretarios generales de los gremios. En el mejor de los casos despido y prisión –como es el caso mío– hasta el secuestro y la desaparición o el asesinato."*

Durante el conflicto, se produjo el Golpe de Estado, y asumió como interventor en el gobierno provincial el Coronel Tragant. Se suspendió el derecho a huelga, se prohibieron las actividades en los partidos políticos, y fue intervenida la CGT. En ese contexto, los empresarios vitivinícolas pidieron una audiencia con el interventor militar, le expusieron su imposibilidad de pago al precio fijado a la gamela. Luego de esta reunión, los empresarios se reunieron con el interventor de Mendoza, y el conflicto se resolvió cuando el interventor del Ministerio de Trabajo, decidió que la resolución de equiparación de salario entre obrero de viña y bodega no tenía efecto en la provincia de San Juan –pero sí rigió para la provincia de Mendoza-, y se rigieron por los precios anteriores a la emisión de dicha resolución.

La imposibilidad del movimiento obrero de lograr una conquista histórica para los obreros más explotados de todas las actividades económicas, se vio truncado por la hegemonía de la fracción de capital vitivinícola, que una vez más, logró que una política estatal termine beneficiándola, y ejerza una mayor presión sobre el Estado, y así aprovechar las circunstancias en las cuales la clase obrera se encontraba imposibilitada y negada a toda acción de lucha.

Este proceso destruyó la organización sindical característica desde el peronismo del '46, en el que la participación y la afiliación sindical eran realmente significativas⁶¹. Los líderes sindicales estaban muy vinculados a la estructura peronista⁶², y en la actualidad muchos de ellos siguen estándolo. En este marco los líderes gremiales son conciliadores con la patronal y ello explica el bajo nivel de movilizaciones, huelgas o protestas, en los sindicatos vinculados a la actividad⁶³.

Los trabajadores permanentes están condicionados por la pérdida del día o demás beneficios, como el presentismo. Los temporales se ven perjudicados por que el incremento en el valor de la gamela se determina luego que finaliza la cosecha. En efecto, la cosecha de uva comienza en diciembre, en el caso de la uva de mesa, y en febrero, en la uva para vinificar, y las paritarias que determinan el precio de la gamela terminan en marzo o en abril⁶⁴.

El paradigma cultural individualista y neoliberal que hegemonizó la cultura de los '90 desgastan el compromiso sindical. A esta realidad se sumó la cooptación de líderes sindicales por estructuras partidarias y políticas alejadas de los intereses del trabajador, denuncias de corrupción y fuertes procesos de burocratización de la estructura sindical asentada principalmente en lógicas empresariales⁶⁵. La representación de delegados al interior de las empresas es mínima, y casi siempre son trabajadores de las empresas vitivinícolas más grandes

⁶¹ “La época del '60 fue bastante interesante, son distintas realidades, hoy por la tecnología la cantidad de trabajadores se redujo, fue una variable que afectó. Acá hubo la huelga del '60 en dónde teníamos muy claro, muy cerquita, la persona que lleva a la organización del sindicato, eso era muy asimilado por los compañeros, ahí si usted me hubiera hecho la pregunta de cuántos sindicalizados había yo le respondía que era la misma cantidad que los trabajadores vitivinícolas porque ahí todo el mundo era sindicalizado y ahí todo el mundo participaba, porque si no participabas te descontaban el día e iba para el sindicato. Entonces te obligaban a venir sí o sí, y el obligar para mí en aquel entonces era la preocupación, y vos te tenías que preocupar, eran sindicatos bastantes fuertes en el sentido del acompañamiento, más allá que había que torcer un poquito la mano, pero...lograban que el compañero participara, que se dejó un poquito libre la elección de afiliación y es ahí donde se empieza a perder un poco la fuerza de las instituciones, hoy usted no está obligada a afiliarse”. Secretario General de un Sindicato.

⁶² “El peronismo produjo eso, un movimiento popular muy fuerte. Entonces ellos partían de la base de que la clase obrera y la patronal nacional tenían que negociar y que el Estado era el árbitro y eso se llamaba: comunidad organizada.” Dirigente comunista. El inicio de las entidades sindicales vitivinícolas estaban muy vinculados al peronismo, para ampliar léase Garzón Rogé (2008).

⁶³ “No, es muy raro porque no es como un gremio estatal que van todos detrás del dirigente y después que hacen el paro para conseguir el aumento hacen otro paro para que les paguen los días caídos, en cambio acá no, acá el obrero gana poco, es más, por ahí el patrón esperando que haga paro para no pagarle el día.”. Dirigente gremial.

⁶⁴ “No es común la huelga o paro, se pone más difícil la cosa después porque la gente pierde el día de trabajo, la gente no gana lo suficiente como para perder \$200” Secretario General.

⁶⁵ “El tema es que yo veo que los otros sindicatos se cierran mucho, se cierran en ellos nada más y atienden a la gente por una ventanita, no le dan participación a la gente”. Joven dirigente gremial.

en cada departamento⁶⁶. Su elección se dificulta porque los empresarios no siempre facilitan la organización⁶⁷, vulnerando el principio de la libertad de sindicación.

El tamaño de la empresa incide en la representación sindical. Mientras más grande, mayor es la posibilidad de representación sindical, y por lo tanto de conocimiento de los derechos laborales. Los dirigentes explican que esto sucede porque el convenio establece que para tener un delegado, es necesario tener mínima cantidad de empleados⁶⁸ y en la práctica está demostrado que los delegados pertenecen siempre a las grandes empresas de cada departamento. Por el contrario, mientras la empresa es más pequeña, la representación sindical es menor, ya que al no tener delegados, el asalariado se aísla y desconoce sus derechos.

En la actualidad, y a pesar que la participación sigue siendo escasa, uno de los factores que promueve el acercamiento de los trabajadores al gremio son las obras sociales⁶⁹. La cobertura de salud gestionada desde los sindicatos funciona como un incentivo indirecto a la afiliación, y una aproximación del obrero a sus representantes gremiales⁷⁰. Esto no significa que sea siempre una expresión de mayor poder o capacidad sindical.

4.3 Sindicatos y puja de recursos

Como es evidente la confluencia de estructuras e intereses sindicales es diversa y existen pujas inter e intra-sindicales.

Respecto a los conflictos inter sindicales, los más frecuentes son entre UATRE y SOEVA y el Sindicato de Frutas Frescas, que agremia a los trabajadores de uva de mesa y se refieren fundamentalmente a la definición del ámbito de aplicación. Los representantes de SOEVA argumentan que todo trabajador vinculado a la vid debe estar bajo el amparo de este gremio. Esta posición se fundamenta en que los trabajadores del sector vitivinícola ya tenían su convenio al implementarse la ley agraria (UATRE)⁷¹ o al crearse otros sindicatos, como es el caso de SEFFHC o el de STIA. Perciben a la acción de otras entidades como una intromisión con el único objetivo de captar afiliados que siempre debieron pertenecer a FOEVA, aprovechando los vacíos en la reglamentación que no previó la importancia que iba a adquirir el trabajador de pasa o el de frutas frescas⁷². Los fundamentos del otro lado, sostienen que el trabajador de la vid es un trabajador de la tierra, igual que el resto y por tanto debe estar en el marco de UATRE. Los otros convenios ofrecen una serie de beneficios mejores, o salarios

⁶⁶ “Hay alguno que otro, pero no se usa mucho, lo que pasa es que son empresas chicas y la ley exige 10 obreros para poner un delegado entonces la mayoría no tiene, sino se pelean entre ellos y no saben a quién elegir” Líder Sindical.

⁶⁷ “La representación y las elecciones en las empresas son un problema, no en todas las empresas se puede, incluso hay empresas que no le permiten ni la afiliación al sindicato al empleado”. Dirigente sindical.

⁶⁸ Sin embargo, el Convenio de Bodega establece un representante a partir de 5 trabajadores y hasta 50 (art. 59); el CCT de obrero viña obliga a las empresas al reconocimiento de delegados sindicales, aunque no especifica la cantidad mínima de trabajadores (art. 40); el CCT de trabajadores de uva en fresco reconoce un delegado cada 10 empleados (art.1) y el de pasas entre 5 y 50 trabajadores (art. 66).

⁶⁹ “Vienen además porque acá tenemos el SEC, el servicio de emergencias Caucete que ahí hay médicos todos los días, en otro lado no lo hay”. “La obras sociales, es decir cuando aparecen las obras sociales, el trabajador se arrima al sindicato... en la mayoría de los sindicatos pasa lo mismo”. Dirigente gremial.

⁷⁰ De todos modos el trabajador no necesariamente debe estar afiliado al sindicato para tener obra social.

⁷¹ “El problema es que son trabajadores agrarios y son de viña también, pero el tema es que antes que existiera la ley agraria ya estaban los convenios vitivinícolas, entonces ya teníamos convencionales los trabajadores de viña, por lo tanto estaban dentro de nuestro sindicato.” Líder sindical.

⁷² “En el caso de los trabajadores empacadores de uva son...para mí, todo esto son opiniones mías, personales, para mí todo lo que es vid es nuestro, lo que pasa que ha habido un vacío en un tiempo que la FOEVA no ha sabido enfrentar esta clase de problema, por la sencilla razón no tomaba la importancia, por tener una cantidad considerable de trabajadores, dejaba de lado a algunos y no le respetaba importancia a ese sector, ese mercado fue creciendo de tal forma que hoy es más importante pero hoy es imposible traerlo a los convenios nuestros, porque en su momento cuando se discutieron los convenios nuestros no tuvieron la precaución de también convencionarlos, entonces pasan a otro sindicato que lo crean como nuevo, que es el de Frutas Frescas”. Secretario General.

mayores⁷³ para captar a los asalariados del circuito, por ejemplo baja en la edad jubilatoria de los 65 a los 57 años. Hay un conflicto de intereses en los que, mientras los secretarios generales se ponen de acuerdo, es el trabajador es el que sale perdiendo⁷⁴.

En relación a los problemas internos, se detectaron únicamente entre los 10 sindicatos de SOEVA, o entre éstos y la Federación (FOEVA). Respecto a los conflictos entre los distintos SOEVA se refieren fundamentalmente a las características que los diferencian entre sí. Algunos sindicatos, por su ubicación geográfica nucleaban en su mayoría a trabajadores de bodega y sólo un pequeño porcentaje son trabajadores de viña. Otros, en cambio tienen una base mayoritariamente conformada por obreros de viña, en general las entidades gremiales que pertenecen a departamentos ubicados en áreas que están fuera del Gran San Juan⁷⁵. El perfil del obrero de viña tiene algunas diferencias con el de bodega, no sólo referidas a su nivel educativo sino también a aquellos vinculados a las capacidades para desarrollar su labor, la participación sindical, el conocimiento de sus derechos, y aspectos propios de la calidad de vida⁷⁶ determinados por su salario. Esto provoca diferencias también en los dirigentes gremiales de una misma línea (FOEVA) que al momento de negociar una recomposición salarial en vez de proponer a la patronal una mejora integral del sector, se enredan en conflictos internos que oscilan entre la pugna entre obrero de viña y el obrero de bodega⁷⁷. La desunión entre los mismos secretarios generales nucleados en FOEVA es conveniente para el capital y está vinculado a la ausencia de líneas de trabajo en conjunto. En efecto, al ser consultados respecto a la colaboración y trabajo en equipo con otras entidades sindicales la mayoría de los entrevistados sostuvo la concreción de proyectos de manera individual. No se detectó trabajo entre los mismos sindicatos de FOEVA o entre distintos gremios.

Respecto a las diferencias con la Federación, algunos dirigentes de SOEVA criticaron la falta de soluciones de la Federación frente a los problemas de los trabajadores vitivinícolas en general, lo que tiene como consecuencia que en ocasiones algunos sindicatos tienen mayor proyección y poder que la misma Federación.

Sin dudas en una estructura tan dividida hay diferentes luchas internas, algunos dirigentes alineados bajo el interés de la Federación, otros, los menos, disidentes en su gestión. Esto incide evidentemente en la participación de los dirigentes en los distintos cargos en la dirigencia de la Federación, y aquellos que pretenden romper con la organicidad son excluidos de la lista oficial en las próximas elecciones.

⁷³ “Hubo una época dónde estuvieron muy bajos los sueldos de viñas, los de UATRE ofrecían un poquito más, entonces atraían al trabajador de viña”. Dirigente gremial.

⁷⁴ “UATRE empezó a crear una incertidumbre dentro de las empresas de propietarios de viñas, y también empezaron a usar un poco esa clase de cosas para remar, entonces el empresario decía ahora me conviene estar con UATRE por una clase de cosas, por unas vacaciones y demás, pero cuando estaban mal los agrarios, se iban para el lado de los de viña, entonces el trabajador estaba al medio, y lo hacían para allá, lo hacían para acá, pero a veces era por la conveniencia misma del patrón y hacían esa clase de incertidumbre que por ahí estaban con uno y no estaban con ninguno, evadían a un sindicato y evadían al otro también, pero en realidad el trabajador estaba desamparado, no sabía dónde ir, o la obra social que le correspondía, cosas así, porque UATRE cuando entraba a una empresa iba con todo el paquete de obra social, el RENATRE y todo eso”. Secretario General.

⁷⁵ “Las situaciones y problemáticas de los departamentos son distintas que las del centro, acá es más alejado, las distancias son más largas, hay más obreros de fincas. En el centro por ejemplo hay pocos obreros de finca, todos son de bodega, ellos están bien pagos y se movilizan mejor acá tienen que ir en bicicleta nomás.” Dirigente gremial de Caucete.

⁷⁶ “Yo vengo de la bodega Hidalgo y Villegas, fui trabajador de bodega como 23 o 24 años, no fui trabajador de viña he sido de bodega nomás, era de los privilegiados que no pasaban calor”. Dirigente gremial.

⁷⁷ “Cuando vamos a hablar por un compañero de bodega un compañero nuestro de viña dice –no, no les den esos porcentajes porque también va para ellos, entonces esas son las clases de cosas que nos va llevando a nosotros, los vitivinícolas a quedar hacia atrás”. “Los paritarios nuestros pidieron una suma fija de \$1.200, tanto para el de viña como para el de bodega, porque si se pide por porcentaje el que más se beneficia es el de bodega porque siempre gana un poco más”. Afirmaciones de dos dirigentes sindicales.

5. Conclusiones

Es importante mencionar que los hallazgos mencionados en éste trabajo se tratan de hipótesis sostenidas en el trabajo de campo, con las potenciales y limitaciones que esto conlleva, siendo pasibles de discusión, implícito en todo estudio empírico.

Las nuevas transformaciones tecnológicas impactaron cuantitativa y cualitativamente en la mano de obra vitivinícola. El modelo productivo avanza hacia formas de producción con menor demanda y mayores competencias. Quienes pueden acceder abren una brecha diferencial, no sólo en términos de capacidades sino también salariales, frente a los trabajadores más vulnerables del circuito.

Al igual que en muchas actividades agrarias, los trabajadores de mayor precariedad son históricamente los trabajadores temporales, y los de la provincia de San Juan no son una excepción. Se caracterizan por una oferta de trabajo tercerizada e informal, en manos de cooperativas -prohibidas legalmente-, cuadrilleros y otras figuras jurídicas que convierten al trabajador en un monotributista autónomo.

En general, el grupo de asalariados vitivinícolas tienen un bajo nivel de conflictividad, son poco combativos y aunque no hay cifras oficiales, todos los entrevistados coinciden en que la informalidad es relativamente alta en el sector. Existen resistencias frente al capital, aunque la mayoría de sus pugnas quedan al margen de lo legal y se resuelven en el abandono de la actividad, o con acuerdos celebrados tranqueras adentro.

Estas prácticas están reforzadas por organizaciones sindicales débiles, con pujas internas a la estructura que dividen la defensa de los asalariados, orgánicas y conciliadoras con el capital. Los trabajadores tienen un bajo nivel de sindicalización, en especial los dedicados a tareas eventuales, por sus características de migrantes e informales. Las prácticas que vulneran sus derechos son frecuentes en todas las cadenas, contratos eventuales que se renuevan por años, bajo niveles de registro y de acceso por tanto a los beneficios sociales, falta de reconocimiento de categorías, horas extras, antigüedad y viáticos, además de la celebración de paritarias luego de la cosecha. En un contexto de pérdida de la capacidad de defensa de los derechos del trabajador, y de una relativa autonomía del Estado, los asalariados son los agentes más débiles del circuito productivo vitivinícola.

La movilización, defensa de los derechos laborales y participación, encuentran limitaciones importantes que se resuelven en la reproducción de lógicas estructurales, y que desafortunadamente a largo plazo tienen como principales beneficiarios a los agentes del capital.

6. Bibliografía

- Abihaggle, Carlos; Pasteris, Elizabeth; Rada, Daniel; Fiocchetta, Carlos; Colombo, Sergio; Villanueva, Sergio (2012). "Impacto de la Vitivinicultura en la Economía Argentina 2010". Fondo Vitivinícola Mendoza. Argentina. Disponible en http://www.fondovitivinicola.com.ar/media/archivos/2013/08/Impacto_econ%C3%B3mico_vitivinicultura.pdf. Fecha de consulta: 12/06/2015.
- Batistella, Maximiliano; Cáceres, Emilio; Miranda, Omar; Parera, Carlos y Pugliese, Franco (2001). "Uva de Mesa: una alternativa para la diversificación". Revista IDIA XXI, (p. 61-65). Disponible en: <http://www.biblioteca.org.ar/libros/210955.pdf>. Fecha de consulta: 19/06/2015.
- Coriat, Benjamín (1998) *Pensar al revés. Trabajo y Organización en la Empresa Japonesa*. Madrid: Siglo XXI
- Garzón Rogé, Mariana (2008). "La experiencia sindical de los trabajadores vitivinícolas durante el peronismo". En: *XXI Jornadas De Historia Económica. Asociación Argentina de Historia Económica*. UNTREF, Buenos Aires.
- González, Soledad (2006). "¿Cómo evolucionaron los salarios en las bodegas?". Área del vino digital. Disponible en: <http://areadelvino.com/articulo.php?num=6393>. Fecha de consulta: 19/06/2015.

- Espíndola, Rodrigo; Batistella, Maximiliano; Miranda, Omar (2011). "Productividad de la mano de obra en la obtención de uva de mesa". En: *Estudios Rurales*, Vol 1, N° 3, pp. 104-126.
- Fabio, José (2010). "Regulación social de la transitoriedad. El mercado de trabajo en la producción de uvas en Mendoza, Argentina". En: *Cuadernos de Desarrollo Rural*, Vol. 7, N° 64, pp. 31-55.
- Landaburu, Liliana (2007). "Estrategias de pequeños productores rurales y dinámica de capital en el circuito productivo frutícola del Alto Valle de Río Negro". En: *Cuadernos de Antropología Social*, N° 26, pp. 183-202.
- Liotta, Mario (2011). "Los sistemas de riego por goteo y microaspersión". San Juan: INTA.
- Neffa, Julio César (1998). "Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y sus Crisis- Una contribución a su estudio desde la teoría de la regulación". En: *Asociación Trabajo y Sociedad. Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo* (CONICET). Buenos Aires: Lumen.
- Neiman, Guillermo y Bocco, Adriana (2001). "Mercados de Calidad y Trabajo. El caso de la vitivinicultura argentina". En: *V Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- Neiman, Guillermo y Quaranta, Germán (2013). "Eventualidad y movilización de la mano de obra en el contexto de la reestructuración de la agricultura de la provincia de San Juan". En: *Población & Sociedad* [en línea] Vol. 20, N° 1, pp. 77-98.
- Quaranta, Germán y Goldfarb, Lucía (2005). "La mano de obra en las producciones de vid cuyana". En: *7° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo*, Buenos Aires.