

# **MERCADO DE EMPLEO EN VINICULTURA DEL URUGUAY: CARACTERISTICAS**

**I Congreso de Latinoamericanistas  
Universidad de Salamanca  
Junio 1996**

**Verónica Filardo  
Departamento de Sociología  
Facultad de Ciencias Sociales  
Universidad de la República  
Montevideo - Uruguay**

## **INTRODUCCION**

Este trabajo se genera a partir del Programa de Investigación sobre el Complejo Vitivinícola del Uruguay que se desarrolló en el Departamento de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales por el Grupo de Investigación en Sociología Agraria (G.I.S.A.) desde 1992 a 1995.

Los datos de la encuesta que se toman sobre el empleo en la fase industrial (bodegas) del Complejo, provienen de la investigación llevada a cabo por el GISA con financiamiento del Fondo de Desarrollo de la Facultad de Ciencias Sociales y parte de la información cualitativa que se utiliza en el trabajo

proviene de la investigación "Cultura e Incorporación tecnológica: estudio de la viticultura del Uruguay", financiada por el CONICYT en 1994.

En la ponencia se aborda el tema de la mano de obra empleada por las empresas de la fase industrial del complejo vitivinícola.

En primer lugar se determina el volumen de trabajo que se realiza en la industria vinícola y un cálculo teórico del número de trabajadores vinculados en esta actividad.

En segundo lugar se analizan las categorías de trabajo zafra y permanente, con el objetivo de arrojar luz sobre las diferencias existentes entre bodegas de distinto tamaño sobre la contratación de mano de obra zafra, partiendo del supuesto que la gestión empresarial de aquellas bodegas que se basan en el trabajo permanente difiere de aquellas en que el tipo de trabajo predominante es zafra.

En tercer lugar se analiza la mano de obra ocupada en la industria vinícola considerando las categorías trabajo asalariado - trabajo familiar, y la relación emergente entre la predominancia de una u otra y tamaño de bodega.

En cuarto lugar se establece un análisis de género en el trabajo empleado en la fase industrial del complejo vitivinícola. Se pretende establecer bajo que categorías (asalariado, familiar, permanente, zafra) es que las mujeres tienen más probabilidades de ingresar laboralmente en el sector, y si estas probabilidades son diferenciales según tamaño de bodega.

La intención de un estudio de este tipo se puede ubicar en la necesidad de aproximarse a una tipificación de los recursos humanos vinculados a la viticultura, determinar "grupos o tipos" de trabajadores que tienen mayores probabilidades de ir siendo excluidos del sector, dado el fuerte proceso de reconversión que enfrenta y cuyos resultados sociales se verán en el corto plazo.

En definitiva, se pretende una aproximación al tema, en la medida en que pueda ser útil para evitar la pérdida de capital humano de la fase industrial del complejo, así como para determinar el potencial de recalificación de los recursos humanos más en riesgo y su posible ubicación en otros sectores productivos.

## **1. Breve descripción del complejo vitivinícola nacional**

En el complejo vitivinícola pueden diferenciarse por lo menos tres fases: la fase agraria, definida por la producción de uva, la fase industrial definida por la elaboración de vinos y la fase comercial, definida por la venta del producto final vinos, que en este complejo es típicamente orientada hacia el mercado interno.

Es un complejo altamente integrado verticalmente. Esto significa que hay una asociación estrecha entre las fases. El núcleo del complejo (entendido como la fase que tiene mayor poder de determinación del complejo como un todo sistémico) se ubica en la industria. Las bodegas tienen a su vez viñedos y por lo general comercializan con marca propia el vino que producen. Esto es uno de los motivos (quizá el más importante) de la alta integración de esta actividad, frente a otras agroindustrias.

### **1.1. La fase agraria**

La producción de vid está localizada en la zona sur. El 94.3 % de los viñedos están ubicados en los departamentos de Canelones (67%), Montevideo (16.5%) San José (5.5%) y Colonia (5.3%).

Según el Censo realizado por INAVI, a productores vitícolas en 1988 existían en el país 4568 predios con viñedos, que ocupaban aproximadamente 16.000 hás<sup>1</sup>. Luego de un procesamiento en la Facultad de Ciencias Sociales, se depuró esta información, estimando que (como cota superior) existen 3662 productores de viñedos<sup>2</sup>. La diferencia surge a partir que existen productores que son titulares y propietarios de más de un viñedo. Por otra parte un mismo propietario de viñedos puede tener distintos predios a nombre de distintos titulares, lo que supone que esta diferencia sea la mínima o lo que es lo mismo que el número a que se llega de productores sea máximo.

---

<sup>1</sup> Estela de Frutos. "La vitivinicultura en el Uruguay".

<sup>2</sup> Se sabe además que de los 3662 titulares de predios con viñedo, el 83.4 % es titular de sólo un predio con viñedo, siendo el 16.6 % restante titular de más de uno.

La mayor parte de los viñedos tienen una superficie menor de 5 hás, tal como se registra en el cuadro 1:

CUADRO 1: DISTRIBUCION POR TAMAÑO DE LA TIERRA OCUPADA POR VIÑEDOS

¡Error! No se encuentra el origen de la referencia. Estrato por tamaño (hás)	N° viñedos en 1989	%
1-5 hás	3.827	86.0
5-10 hás	456	10.0
10-50 hás	165	3.7
más de 50 hás	12	0.3

Fuente: INAVI con base a Censos Vitícolas. Extractado de Estela de Frutos y Juan Carlos Bauzá " Perspectivas de la Vitivinicultura Uruguaya en el Mercosur" INAVI/MGAP/GTZ. 1992

Los viñedos de menor superficie se asocian con mayores edades de las vides y manejo (conducción, sanidad, etc) de menor incorporación tecnológica relativa a los otros estratos de tamaño. Por otra parte los viñedos de menor superficie también son los que producen uvas de variedades frutilla e híbridas, que son las de menor calidad enológica.

## 1.2. La fase industrial

En 1992 elaboraban vino 393 bodegas en el país. La mayor concentración de bodegas se da en la zona sur (Montevideo, Canelones y San José), donde se encuentran el 87.4 % de la producción de vino total elaborada.

Existen tres categorías de materia prima para el vino.

1. Materia Prima de gran calidad enológica, constituida por Vitis Viníferas finas, que representan en 1992, el 5 % del total.<sup>3</sup>
2. Materia Prima de Buena y Mediana calidad enológica (variedades tradicionales), que representa el 43 % de la producción de uva
3. Materia Prima de inferior calidad (Híbridos Productores Directos e Isabella (Frutilla) que representan el 52% del total de la producción de uva.

El nivel de incorporación tecnológica por estrato de bodega<sup>4</sup> es diferencial, al igual que el tipo de materia prima

<sup>3</sup> Ver Perspectivas de la vitivinicultura uruguaya en el MERCOSUR. INAVI/MGAP/GTZ.

elaborada. esto trae como consecuencia un envasado diferente, que Condiciona a su vez los canales de comercialización del producto final, etc.

---

<sup>4</sup> Ver pág 35 del Informe de INAVI/MGAP/GTZ, donde aparece un cuadro con el porcentaje de bodegas que utilizan los distintos mecanismos disponibles en el proceso de transformación.

En conclusión es posible definir "distintos tipos de bodegas"<sup>5</sup>, básicamente determinadas por el tamaño, en los que se manifiestan estrategias empresariales diferentes (tipo de mano de obra utilizada, asociación a gremiales y a cuáles, tipos de producto final, canales de comercialización, envasado), así como también distintas posibilidades frente al MERCOSUR.

## 2. Situación de la vitivinicultura nacional en 1994

La vitivinicultura es un sector altamente sensible al impacto que producirá el MERCOSUR. La eliminación arancelaria para la importación de vinos regionales (sobre todo argentinos) pone en riesgo la competitividad de los vinos nacionales. En tal sentido condiciona la supervivencia de productores de uva y de bodegas, sobre todo de los productores más pequeños y de las bodegas que elaboran menos de 100.000 litros anuales.

La tendencia desde hace por lo menos 10 años es a la desaparición de las bodegas de un volumen de elaboración anual menor a los 100.000 litros (ver cuadro 1). Esto dato marca un ritmo significativo de pérdida de empresas vinculadas al sector, en una situación en que el MERCOSUR aún no juega ningún papel.

En la fase industrial, la evolución del número de bodegas por volumen de procesamiento se ilustra en el cuadro 2:

CUADRO 2. Evolución del Número de Bodegas (1978-1992)

	1978	1985	1992
<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> ESTRATO			
1. hasta 100.000 lts	419	305	221
2. de 100.001 a 250.000 lts	90	99	85
3. 250.001 a 1.000.000 lts	39	61	74
4. mas de 1.000.000 lts	9	12	13

<sup>5</sup> Ver Documento de trabajo N.11. "Informe parcial de Encuesta a Bodegueros". Ing Agr. MSC Diego Piñeiro, Soc Verónica Filardo, Soc. Mariela Bianco, Soc Pablo Hein. GISA. FCSS. 1993.

TOTAL	557	477	393
-------	-----	-----	-----

Fuente: en base a datos del INAVI

Al intervenir la integración regional, el problema se agudiza dado que las bodegas mas pequeñas, por lo general reúnen las siguientes condiciones que, como es lógico<sup>6</sup>, se correlacionan entre ellas. 1. problema de escala referidos al volumen de elaboración, 2. Procesamiento de materia prima de menor calidad enológica, 3. Comercialización a granel o fraccionado de 10 lts y 4. Utilización de mano de obra familiar en altas proporciones relativas a las otras bodegas de mayor tamaño. Este tipo de bodegas, son las que están en una zona de riesgo mayor que otras, porque además están en peores condiciones financieras de enfrentar los costos que implica la reconversión, en la medida en que ésta se considerara conveniente y asegurara un mínimo marco de certeza o de garantías, en la salida al éxito o - al menos- el mantenimiento de las tasas de retorno actuales (sin que estén operando las condiciones de integración)<sup>7</sup>.

La "salida" oficial para enfrentar el impacto que producirá el MERCOSUR por el sector vitivinícola nacional, por parte del Instituto Nacional de Vitivinicultura (INAVI), marca el rumbo en torno a la reconversión tecnológica. La apuesta está orientada hacia la producción de vinos de calidad, elaborado con uvas vitiviníferas finas, y con métodos modernos de elaboración. Todo lo cual supone un cambio radical del sector, en lo productivo y en lo referente a la industria. La estrategia estaría centrada en la exportación de vinos finos al mercado internacional y en ir mejorando sustancialmente el tipo de vino dirigido al mercado interno como única forma de competir con el vino argentino, que tiene menores costos en los mismos rangos de calidad de vinos comunes.

La visión negativa y aún la incertidumbre de los bodegueros con respecto al impacto que producirá el MERCOSUR en

---

<sup>6</sup> Como es obvio, si la uva que elabora no es de buena calidad, el vino no lo será, por lo tanto no se justifica el fraccionamiento en envases de 1 litro dado que encarecen los costos al consumo en gran medida y dificultan la salida del producto.

<sup>7</sup> Ver Freiría, Heber "Los productores Familiares de la viticultura: Propuestas frente a la Integración Regional". CNFR/ACU/CIESU. 1994.



sus empresas adquiere dimensiones significativas <sup>8</sup>. Sin embargo, frente a esta opinión francamente negativa sobre los beneficios que podría generar la integración regional, en términos del funcionamiento de sus empresas, el 92 % de ellos está dispuesto a seguir en el rubro y el 71 % estaría dispuesto a invertir en los próximos años en el sector. Este dato marca como tendencia que aún con las dificultades que demuestra el rubro en el corto plazo, y las incertidumbres que cada empresario tiene a nivel particular, la continuidad en el rubro parecería incuestionada a la hora de determinar su propio futuro.

El cuestionamiento estructural de la vitivinicultura en el nuevo contexto regional, prevee una situación de "condicionamiento social", si se focaliza el lente de análisis en la mano de obra empleada en el sector. La relativa carencia de estudios de impactos sobre la fuerza de trabajo que provocará el MERCOSUR, tomando en cuenta las posibilidades de desarrollo de los distintos sectores, justifica este trabajo, que se limita, no obstante, a describir la situación actual del mercado de empleo en la viticultura.

#### **I) EL TRABAJO EN LAS BODEGAS**

A partir de la información que se recoge en la encuesta a bodegueros realizada en 1992<sup>9</sup>, es posible calcular un número ficto de trabajadores vinculados a la fase industrial del Complejo Vitivinícola<sup>10</sup>. Es decir, cuantos trabajadores que

---

<sup>8</sup> Ver Piñeiro, Filardo, Hein, Bianco, op cit. Doc. N° 11 Dpto de Sociología. Facultad Ciencias Sociales.

<sup>9</sup> Piñeiro,D; Filardo,V; Bianco,M; Hein, P "Informe final de Investigación: Opiniones, Actitudes y Comportamientos frente a la integración regional y a la reconversión tecnológica". GISA. Depto de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales. Informe de Investigación, 1996.

<sup>10</sup> Es necesario precisar algunas cuestiones de carácter metodológico, para la presentación de los datos y de las conclusiones que se extraen de los mismos. En primer lugar, la información sobre la fuerza de trabajo que utilizan las bodegas en la encuesta, es tal que utiliza como unidad de registro personas en el caso que sea trabajo permanente, y número de jornales en el caso que sea trabajo zafra. Esto implica la imposibilidad de inferir el número de personas que trabajan en

trabajaran 22 jornales por mes durante un año, corresponderían según el total de jornales contabilizados en el sector vinícola. El cálculo arroja que el número de jornales de trabajo en 1992 en las bodegas, equivale al que realizarían 1677 trabajadores permanentes (22 jornales por mes).

Si bien se sabe que los trabajadores permanentes son 1503 en el sector, en el año 1992, no es posible determinar el número de trabajadores zafrales que estuvieron activos en el sector durante algún período en el año. Lo que sí se está en condiciones de afirmar es que cualquiera haya sido el número de personas, el trabajo que realizaron, equivale al que hubieran realizado 174 trabajadores permanentes.

El cuadro siguiente ilustra el estudio de la relación emergente entre la mano de obra empleada y el tamaño en las bodegas. Para este primer análisis no se discriminaron los distintos tipos de mano de obra (familiar, asalariada, permanente, zafral). Para tales efectos la unidad en que se mide el trabajo son jornales y el cuadro 3 permite discriminar el número de jornales según el tamaño de la bodega.

CUADRO 3: NUMERO DE JORNALES ANUALES DE TRABAJO SEGUN ESTRATO DE TAMAÑO DE BODEGA. En porcentajes.

¡Error! No se encuentra a el origen de la referencia. Número de jornales	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
Hasta 264	6.3				3.3
265-528	42.9	7.1			23.8
529-1320	42.9	75.0	55.6		47.5

la categoría de zafrales. Es decir se cuenta con información sobre la "número de jornales de trabajo zafral en cada bodega en el último año", pero no se sabe "cuantos trabajadores zafrales están implicados en el mismo". Por tal motivo, en la construcción de varias medidas de comparación, se ha realizado la conversión a número de jornales, el trabajo de los permanentes, de modo que sea la misma unidad de medida en ambos casos, y se estuviera en condiciones de realizar cálculos algebraicos.

1321-2640	4.8	10.7	27.8	30.8	12.3
2641-3960	1.6	3.6	5.6	30.8	5.7
mas de 3961	1.6	3.6	11.1	38.5	7.4
total	100	100	100	100	100

El 74.6 % de las bodegas utilizan un trabajo equivalente a menos de 5 trabajadores permanentes en la bodegas (menos de 1320 jornales anuales). Casi la mitad de las bodegas (47.5%), utilizan un número de jornales de trabajo que equivalen a 2-5 trabajadores permanentes. El 12 % de las bodegas encuestadas utilizan un trabajo equivalente (en número de jornales) a 5-10 trabajadores permanentes. El 6 % de las bodegas utilizan un equivalente a 10-15 trabajadores permanentes y el 7% de las bodegas a más de 15 trabajadores permanentes.

El número mínimo de jornales anuales, es mayor a medida que aumenta el tamaño de la bodega. Para las bodegas del estrato 4, el mínimo de jornales, equivaldrían a 5 trabajadores permanentes, para el estrato 3 el mínimo equivale a 2 trabajadores permanentes, para el estrato 2 el mínimo equivale a un trabajador permanente, mientras que para el estrato 1 el mínimo se registra en menos de 264 jornales anuales de trabajo.

## **II) MANO DE OBRA PERMANENTE - MANO DE OBRA ZAFRAL**

La intención de diferenciar la fuerza de trabajo permanente y zafral responde básicamente a como está organizado el trabajo en cualquier empresa en general y la bodega como caso particular.

Las actividades agrícolas y algunas agroindustriales (por la estrecha relación con las primeras), tienen un alto componente de zafralidad en la medida en que los requerimientos de trabajo se concentran en determinados momentos en el año y disminuyen en volumen durante otros momentos. He aquí la principal razón (lo cual marca una diferencia significativa con otro tipo de actividades económicas), que conducen a la necesidad o "ventaja" que representa para las empresas agroindustriales o agrícolas la contratación de trabajo zafral.

No cabe duda, que los trabajadores zafrales comparten determinadas características (diferenciales con respecto a los permanentes). En primer lugar, el trabajo zafral es por definición inestable. Y en consecuencia, no cubre determinados

derechos que sí son propios de los trabajadores permanentes (seguro de paro, de salud, aportes sociales, etc).

Desde la perspectiva del trabajador, el trabajo zafral puede ser considerado como un trabajo "extra" en algunos momentos del año, lo que genera una alternativa de sobre-ingreso que se "sume" a las actividades fijas, durante el lapso que transcurra en que se contrata trabajo zafral. En este sentido van las teorías de la semi-proletarización de pequeños productores familiares o campesinos. En otros casos puede darse que el trabajo sea zafral pero muy calificado, los ingresos que se generen durante el período de zafra, pueden alcanzar para cubrir el tiempo en que no se trabaja (puede pensarse en los esquiladores, por ejemplo). En viticultura (la fase agrícola, que básicamente emplea cosechadores temporales) la zafralidad implica el trabajo de niños y mujeres que no trabajan el resto del año, y que se incorporan al mercado de empleo sólo en la "zafra" de vid.

Según el nivel de calificación requerido por los trabajadores zafrales y las características asociadas al trabajo, incluso puede detectarse la discriminación o preferencia entre los géneros, en función de la aptitud para ocupar los cargos. Lamentablemente no existen estudios en el sector vinícola sobre la mano de obra empleada. La encuesta que se realizó y de la cual este informe es un producto, no tenía intenciones de cubrir específicamente esta temática. Aún en este caso, se han relevado ciertos datos, que permiten una mínima aproximación al tema y que presentamos a continuación.

CUADRO 4: UTILIZACION DE FUERZA DE TRABAJO PERMANENTE SEGUN TAMAÑO DE BODEGA. En porcentajes.

<p><b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> Núm ero de trabajadores permanentes</p>	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
hasta 1	36.5	7.1			20.5
2-5	58.8	78.6	55.6	7.7	57.4
6-10	3.2	10.8	27.9	38.5	12.3
11 y más	1.6	3.6	16.8	53.9	9.6
total	100	100	100	100	100

El 20 % de las bodegas contratan hasta 1 trabajador permanente. El 57 % de las bodegas contratan de 2 a 5 trabajadores permanentes, el 12 % de 6 a 10 y el 10 % restante más de 10 trabajadores permanentes.<sup>11</sup>

Al incluir la variable estrato, la concentración de los datos de frecuencias en la diagonal positiva señala sin dudas la confirmación de una asociación fuerte y positiva entre el tamaño de bodega y el número de trabajadores permanentes.

El 95 % de las bodegas del estrato 1 no tienen más de 5 trabajadores permanentes, el 89 % de las del estrato 2 y el 83 % del estrato 3 contratan de 2 a 10 trabajadores permanentes, mientras que el 92 % de las bodegas del estrato 4 contratan más de 6 trabajadores permanentes.

---

<sup>11</sup> No se discrimina si es permanente familiar o permanente asalariada.

CUADRO 5: UTILIZACION DE TRABAJO ZAFRAL EN LAS BODEGAS. En porcentajes.

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> Número de jornales zafrales	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
0	28.6	7.1	11.1	7.7	18.9
1-22	17.5	10.7			11.3
23-44	17.5	17.9	11.1		14.6
45-66	19.0	35.7	11.1	23.1	22.1
67-88	3.2	7.2	5.6	15.4	5.7
89-110	6.4	7.1	11.1	7.7	5.7
111-132	3.2	7.1	5.6	7.7	5.0
133 y más	4.8	14.4	44.8	38.4	16.1
total	100	100	100	100	100

El 20 % de las bodegas no contratan mano de obra zafral. El 48 % contratan mano de obra zafral con un máximo de 66 jornales anuales. El 16 % de las bodegas contratan mano de obra zafral de 67 a 132 jornales anuales y al 16 % restante más de 133 jornales anuales.

También en este caso se verifica que las bodegas más grandes contratan más mano de obra zafral que las más chicas, y además en mayor medida (es decir mayor número de jornales anuales).

CUADRO 6: PORCENTAJE DE ZAFRALIDAD EN EL TOTAL DE TRABAJO SEGUN TAMAÑO DE BODEGA.

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> % de zafralidad	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
100 %	1.6				0.8
25 -50%	3.2	3.6	5.6		3.3
0.1-25%	65.1	85.7	83.3	92.3	75.3
0%	30.2	10.7	11.1	7.7	20.5
total	100	100	100	100	100

La zafralidad fue medida por el cociente del número de jornales correspondientes a trabajo zafral<sup>12</sup> realizado en la bodega en el año 1992 sobre el número de jornales equivalentes al total de trabajo en la bodega en el mismo año.

El 20.5 % de las bodegas no contratan mano de obra zafral. En el 75 % de las bodegas, el trabajo de zafrales representa menos del 25 % del total de trabajo realizado en la bodega. Para el 4.1 % de las bodegas el trabajo zafral representa más del 25 % del total del trabajo. La relación entre tamaño de bodega y proporción de trabajo zafral, no es significativa. Básicamente la proporción de zafrales en todos los estratos es menor al 25 %. Sólo en el estrato 1, la proporción de las bodegas que no contratan trabajadores zafrales, es levemente mayor.

### **III) MANO DE OBRA ASALARIADA - MANO DE OBRA FAMILIAR**

Una de las razones para la utilización de estas categorías de trabajadores (familiar - asalariado), responde a la intención de clasificar a las bodegas en relación al nivel en que han incorporado el sistema capitalista en su gestión. Dicho de otro modo la proporción que el trabajo asalariado representa en el total del trabajo realizado en las bodegas, define un continuo entre empresas capitalistas puras (aquellas que sólo utilizan trabajo asalariado) y empresas familiares puras (sólo utilizan trabajo familiar). Esto supone una perspectiva de análisis desde las empresas.

La teoría marxista sostiene que el trabajo asalariado obtiene un salario (valor de su trabajo) que no es equivalente al valor que produce, y que quienes lo contratan se apropian de la diferencia (plusvalía) que constituye la base de la ganancia de las empresas. Este concepto no se aplicaría en el caso de trabajo familiar. Por lo tanto detrás de las categorías, a nivel teórico, se encuentra el mecanismo de generación de las ganancias de las empresas.

Existe otra corriente, que utiliza el tipo de trabajo ocupado en las empresas, para diferenciarlas, dado que se sostiene que el tipo de trabajo que utilizan, determina "el

---

<sup>12</sup> Se toman los jornales correspondientes a trabajo zafral, independientemente que sea familiar o asalariado.

tipo de gestión empresarial". Sintéticamente mientras que las empresas, con predominio de trabajo asalariado, orientan su gestión en torno a la rentabilidad y el costo de producción correspondiente a remuneraciones por el trabajo es significativo en la ecuación, las empresas con predominio de trabajo familiar, orientan su gestión basándose en un criterio de mantenimiento de la unidad productiva- unidad familiar. La rentabilidad de la empresa no siempre tiene en consideración el costo de la mano de obra, etc. Por lo que "el tipo de gestión empresarial" difiere en aquellas empresas familiares y en las que contratan fundamentalmente trabajo asalariado.

A nivel de estudios empíricos más concretos sobre la realidad rural, las categorías de trabajo asalariado o familiar son útiles a nivel explicativo, en la medida que muestran asociaciones con fenómenos conductuales (tales como incorporación tecnológica, sistemas de gestión empresarial, mercados a los que accede la empresa, etc). Es en esta medida que se ha considerado necesario incorporar estas categorías del trabajo, más que para describir la situación de la fuerza de trabajo en el sector vinícola, para arrojar luz sobre la incidencia de ellas, en las determinaciones sobre las actitudes, conductas y opiniones de los empresarios frente a la integración regional y la reconversión tecnológica industrial.

Otra de las razones para la incorporación de esta categorización de trabajadores en el análisis responde a una perspectiva más preocupada sobre el mercado de empleo estrictamente. Ello supone que las condiciones de trabajo, así como las potencialidades y requerimientos que se plantean en una posible reconversión de la fuerza de trabajo en el caso de una redefinición productiva del sector afectarían diferencialmente a los trabajadores familiares y a los asalariados.

CUADRO 7: PROPORCION DEL TRABAJO FAMILIAR SOBRE TOTAL DE TRABAJO SEGUN ESTRATO DE BODEGA. En porcentajes.

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> Pro porción de trabajo familiar	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
1.00	28.6	7.1	5.6	---	17.2
0.76-0.99	34.9	21.4	5.6	7.7	24.6
0.51-0.75	9.5	21.4	11.1	7.7	12.3



0.26-0.50	17.5	28.6	50.0	15.4	24.6
0.01-0.25	1.6	7.1	22.2	38.5	9.8
0.00	7.9	14.3	5.6	30.8	11.5
TOTAL	100	100	100	100	100

En el 54 % de las bodegas mas del 50 % del trabajo utilizado es trabajo familiar. El 46 % de las bodegas utiliza trabajo familiar en una proporción menor del 50 % del total de trabajo utilizado en la bodega.

Del 17 % de las bodegas en las cuales el total del trabajo utilizado es familiar, encontramos un 30 % del estrato 1, porcentajes menores al 7 % en los estratos 2 y 3 y ningún caso del estrato 4. La tendencia marcada en la categoría anterior (en que la proporción de trabajo familiar es mayor a medida en que disminuye el tamaño de la bodega) se verifica también cuando el índice = 0.76 a 0.99.

Dentro de las bodegas en que el trabajo producido por mano de obra familiar representa una proporción de entre 51 y 75 % del total, el estrato 2 (21.4%) marca una salto en relación a los otros estratos (de 7.7 a 11.1%).

Entre las bodegas en que la proporción de trabajo familiar se ubica en el entorno del 26 al 50 % encontramos proporciones similares en los estratos 1 y 4 (17.5 y 15.4%, respectivamente), el 29 % del estrato 2 y el 50 % de las bodegas pertenecientes al estrato 3.

Las bodegas en las cuales el trabajo familiar representa entre el 1 y el 25 % del total utilizado, marcan un porcentaje importante del estrato 4 (39 %) y del estrato 3 (22%), siendo bajos en términos relativos la participación de los otros estratos (1.6 y 7.1 %).

Por otra parte entre las bodegas en que el trabajo familiar está ausente por completo (empresas típicamente capitalistas, (sólo utilizan fuerza de trabajo asalariada), existe una alta proporción del estrato 4 (31 %), un 14 % del estrato 2 y porcentajes menores al 8 % en los estratos 1 y 3.

Es relevante señalar que la imagen visual del cuadro, está marcando ya las principales conclusiones. Cabe notar que la concentración porcentual se desplaza en el sentido de la diagonal positiva, es decir el 63.5 % de las bodegas del estrato 1 tiene una proporción de trabajo familiar superior a

al 75%, el 71 % de las bodegas del estrato 2 el trabajo familiar representa del 25 al 75 % del total, en el 72 % de las bodegas del estrato 3 el trabajo familiar representa entre el 1 y el 50 % del total del trabajo utilizado y en el 70 % de las bodegas del estrato 4 el trabajo familiar está presente en una proporción menor al 25 % del total del trabajo.

Sin duda que el tamaño de bodega determina la proporción del trabajo familiar que empleado, siendo la relación entre ambas variables inversa, es decir a medida que aumenta el estrato disminuye la proporción de trabajo familiar empleado.

#### IV) MANO DE OBRA FEMENINA- MANO DE OBRA MASCULINA

El 62 % de las bodegas, no contratan mano de obra femenina. Dentro de este conjunto de bodegas se encuentra el 71 % del estrato 1, el 61 % del estrato 2, el 44 % del estrato 3 y el 39% del estrato 4. Con lo cual la probabilidad de contratación de mano de obra femenina aumenta al aumentar el tamaño de bodega.

CUADRO 8: PROPORCION DE JORNALES FEMENINOS SOBRE EL TOTAL DE JORNALES TRABAJADOS EN LAS BODEGAS SEGUN TAMAÑO DE BODEGA. En porcentajes.

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> <small>Jornales femeninos /Total de jornales</small>	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
0.1-25 %	33.3	63.6	50.0	37.5	44.7
26-50 %	50.0	27.3	50.0	62.5	46.8
51-75 %	11.1	9.1	---	---	6.4
76-99 %	5.6	---	---	---	2.1
TOTAL	100	100	100	100	100

Son el 45 % de las bodegas que contratan mujeres trabajadoras (el 38 % del total de bodegas), en las que la proporción de jornales de mujeres en el total de jornales de trabajo realizado representa menos del 25 %. Los jornales de mujeres en el total de jornales representan entre el 26 y 50 % en el 47 % de las bodegas que contratan mujeres. Sólo en el 8.5 % de las bodegas la proporción de trabajo de mujeres es mayor del 50 % del total de trabajo en las bodegas.

La lectura de este cuadro, al incorporar la variable tamaño de bodega, refleja que en los estratos más bajos existe mayor probabilidad de una proporción mayor de trabajo de mujeres sobre el total de trabajo en las bodegas (en el 16.7% del estrato 1, y en el 9.1% de las bodegas del estrato 2, las mujeres realizan más del 50% del trabajo, no registrándose ningún caso para las bodegas de más de 500.000 lts de elaboración anual).

#### PROPORCION DE TRABAJO FEMENINO EN LAS DISTINTAS CATEGORIAS DE TRABAJO DEFINIDAS

El análisis que sigue tiene como objetivo determinar en que categoría de trabajo las mujeres tienen mayores posibilidades de ser incorporadas en las bodegas, así como arrojar luz sobre las probabilidades diferenciales según los estratos de tamaño de bodega.

Es por ello, que se manejan los índices de trabajo femenino zafral, trabajo femenino permanente, trabajo femenino asalariado y trabajo femenino familiar.

#### **MANO DE OBRA FEMENINA ZAFRAL**

La zafralidad femenina se ha medido utilizando el cociente: número de jornales zafrales femeninos sobre número de jornales zafrales totales en 1992. La proporción de mano de obra zafral femenina es insignificante (menos de un 10 % del total de los jornales zafrales). Esto significa que dentro de las bodegas que contratan mano de obra zafral (que representan el 80% del total), el 4 % utiliza hasta un 25 % de trabajo femenino dentro de total de trabajo zafral, un 3 % utiliza dentro de su trabajo zafral de un 26 -50% de trabajo de mujeres y el 2% una proporción mayor al 50% del total del trabajo zafral. No existen diferencias significativas, en la proporción de mano de obra zafral femenina utilizada sobre el total del trabajo zafral, según el tamaño de la bodega.

#### **MANO DE OBRA FEMENINA PERMANENTE**

El 65 % de las bodegas no contratan mujeres como trabajadoras permanentes. La probabilidad de encontrar trabajadoras permanentes, aumenta a medida que aumenta el tamaño de la bodega (76 % de las bodegas del estrato 1 y 39 % del estrato 4, no contratan mujeres en esta categoría).

Ya se ha determinado que el tamaño de bodega interviene en la contratación o no de trabajadoras permanentes. El siguiente cuadro pretende establecer la existencia de intervención de la variable estrato en la proporción que ocupan las mujeres permanentes, en el total de jornales que a esta categoría de trabajo corresponde en las bodegas.

CUADRO 9: PROPORCION DE TRABAJO FEMENINO PERMANENTE SOBRE TOTAL DE TRABAJO PERMANENTE SEGUN ESTRATO DE BODEGA. En porcentajes.

	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
<b>¡Error! No se encuentra el</b>					

<b>origen de la referencia.</b> Proporción de trabajo femenino permanente					
0.1-25 %	20.0	55.6	50.0	37.5	38.1
26-50 %	60.0	33.3	50.0	62.5	52.4
51 % y más	20.0	11.1	---	---	9.5
TOTAL	100	100	100	100	100

En el 38 % de las bodegas que tienen mujeres trabajando como permanentes, la proporción de trabajo femenino en esta categoría representa menos del 25 % del trabajo permanente total. En el 52 % de las bodegas con mujeres como trabajadoras permanentes, la proporción del trabajo permanente femenino representa entre el 26 y el 50 % del trabajo permanente total. En el 8.6 % de las bodegas con las características señaladas, la proporción del trabajo permanente femenino representa más del 50 % del trabajo permanente total. Dentro de ellas, 2 (pertenecientes al estrato 1) el total del trabajo permanente es femenino.

#### **MANO DE OBRA FEMENINA ASALARIADA**

Sobre el total de bodegas, el 16.4 % no contratan mano de obra asalariada, es decir que la fuerza de trabajo utilizada, es en su totalidad familiar. La contratación de mano de obra asalariada es directamente proporcional al tamaño de bodega.

Para saber la proporción que representa la fuerza de trabajo femenina en el total de la fuerza de trabajo asalariada, tomamos en consideración, sólo aquellas bodegas que contratan trabajadores asalariados (el 83.6 % de las bodegas).

CUADRO 10: PORCENTAJE DE MANO DE OBRA ASALARIADA FEMENINA SOBRE TOTAL DE MANO DE OBRA ASALARIADA SEGUN TAMAÑO DE BODEGA. En porcentajes.

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> Proporción de jornales asalariados Femeninos/Jornales Asalariados	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
0	89.1	80.7	76.5	46.1	79.4
0.1-25%	2.2	11.5	5.9	23.0	7.8
26-50%	6.5	3.8	11.7	30.7	9.8
51-75%	2.1	3.8	5.9		3.0
TOTAL	100	100	100	100	100

Como se aprecia en cuadro, dentro de las bodegas que contratan mano de obra asalariada, existe un 80 % que no contratan mujeres. Un 8 % de las bodegas contratan mujeres asalariadas, que representan menos del 25 % del total del trabajo asalariado contratado en la bodega, un 10 % contratan de un 26 a un 50 % de mujeres dentro de los trabajadores asalariados, un 2% en las que el trabajo asalariado realizado por mujeres representa del 51 al 75 % del total de trabajo asalariado y un 1% en el que las mujeres realizan más del 75 % del trabajo asalariado empleado en la bodega.

Al introducir la variable estrato en la lectura, se aprecia que, la probabilidad de contratación de mano de obra asalariada femenina es mayor en las bodegas de mayor tamaño. También se verifica que son las bodegas más grandes en las que el volumen total de trabajo asalariado femenino representa una proporción mayor sobre el total de trabajo asalariado.

### **MANO DE OBRA FEMENINA FAMILIAR**

El 11.5 % de las bodegas no emplean mano de obra familiar. Los estratos 1 y 3 utilizan trabajo familiar en mayor medida. Casi un tercio de las bodegas de mayor tamaño, no utilizan trabajo familiar.

CUADRO 11: PROPORCION DE TRABAJO FEMENINO FAMILIAR EN EL TOTAL DE TRABAJO FAMILIAR

<b>¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.</b> jornales femeninos familiares/jornales familiares	ESTRATO 1	ESTRATO 2	ESTRATO 3	ESTRATO 4	TOTAL
0.00	75.9	70.8	64.7	66.6	72.2
0.1-25%	5.2	8.3	---	11.1	5.6
26-50%	13.8	16.7	17.6	11.1	14.8
51 y más	5.1	4.2	17.7	11.1	3.7
TOTAL	100	100	100	100	100

En el 72.2 % de las bodegas que utilizan trabajo familiar, la totalidad del mismo es masculino. Para el 20.4 % de estas bodegas, la proporción de trabajo femenino familiar representa menos del 50 % del trabajo familiar, mientras que para el 7.5 % de las bodegas esta proporción es mayor del 50%.

Dentro de las bodegas que no emplean mujeres dentro del trabajo familiar, los porcentajes más altos se dan en las bodegas de menor tamaño, esto significa que las probabilidades de trabajo de las mujeres como familiares, si bien son bajas en todos los estratos, son relativamente mayores en las bodegas de mayor tamaño.

En las bodegas en que la proporción de trabajo femenino familiar (sobre el total de trabajo familiar) es menor del 50% no existen diferencias significativas según estrato de bodega.

(el menor porcentaje corresponde al estrato 3, 18 % y el mayor al estrato 2, 25 %). En las bodegas en que esta proporción es mayor del 50 %, las diferencias aunque leves son mayores según estrato, encontrando los porcentajes mayores en las bodegas de mayor tamaño. Puede interpretarse que no sólo la probabilidad de trabajo de tipo familiar de las mujeres es mayor en las bodegas de mayor tamaño, sino también aumenta la probabilidad de que el trabajo familiar femenino sea relativamente mayor a medida que aumenta el tamaño de bodega.

También se aprecia que la presencia del trabajo femenino es relativamente baja ya sea como asalariada o como familiar ya que en tres cuartas partes de las bodegas entrevistadas, de todos los estratos no emplean trabajo femenino ni familiar ni asalariado.

#### **V) ASISTENCIA DE TECNICOS**

El 40 % de los bodegueros tiene un enólogo permanente en la bodega. El 36.1 % contratan la asistencia de un enólogo 1 vez por mes. Existe un 9.8 % de las bodegas que no son asistidas por enólogo, esta ausencia se manifiesta en todos los estratos en porcentajes que se ubican entre el 7 y el 11%.

Dentro de las bodegas que cuentan con asistencia permanente (40%), encontramos una relación creciente con el tamaño de la bodega. En el estrato 1 se registra un 22.2% hasta llegar al estrato 4 con un 46%. Sólo el 3.2% cuenta con la asistencia de más de un enólogo permanente, fundamentalmente en el estrato 4 que registra un 15% del total.

Dentro del conjunto de bodegas que cuentan con asistencia de enólogo hasta tres veces por mes, se percibe una relación inversa debido a que en el estrato 1 se concentra el 58.7%, en el estrato 2 un 46.4% frente al estrato 3 que disminuye a un 11.4% y por último el estrato 4 que no registra casos. Podemos deducir que las bodegas de menor tamaño recurren a la modalidad de "asistencia semanal" para controlar su producto. Las bodegas de mayor tamaño contratan mayoritariamente un enólogo permanente, (más de la mitad de las bodegas del estrato 4 contrata por lo menos un especialista en forma permanente).

Por otra parte, el 38.5% de las bodegas no cuenta con la asistencia de un contador. El 36% confía sus asuntos contables a un escritorio u oficina contable que se encarga de llevarle los papeles. Solamente el 15.6% cuenta con un contador en forma



permanente en la bodega, mientras el 6% tiene asistencia contable 1 y 2 veces al mes y el 4% lo hace 3 y 4 veces al mes.

En un análisis por estrato se aprecia cierta tendencia que indica que a mayor tamaño de bodega existe una mayor presencia de los contadores. Quienes consultan a un contador hasta 4 veces al mes constituyen al 5% de las empresas del estrato 1, el 11% del estrato 2 y 3 y el 31% de las empresas del estrato 4. Lo mismo se comprueba entre aquellas empresas que cuentan con un contador permanente, cuya proporción aumenta desde el 11% en estrato 1 hasta el 31% en el estrato 4.

Paralelamente se observa que la modalidad de contratar servicios de una oficina contable es preferida en mayor medida por las bodegas de menor tamaño, entre las cuales se encuentra el 40% de las bodegas del estrato 1 disminuyendo hasta el 7.7% en el estrato 4.

Es significativo el porcentaje de bodegas que prescinde totalmente de los servicios de un profesional contable. Estas representan en todos los estratos proporciones superiores a la cuarta parte de las bodegas, (44% de las bodegas del estrato 1, el 29% de las del estrato 2, 39% de las del estrato 3 y 31% de las del estrato 4).

## **SINTESIS Y CONCLUSIONES**

Este capítulo aborda el tema de la mano de obra utilizada en las bodegas, a partir de la información que se obtiene de una encuesta<sup>13</sup> realizada en 1992 a empresarios bodegueros.

En primer lugar se intenta determinar el volumen de trabajo realizado en la industria vinícola nacional. Expandiendo los resultados de la muestra al universo<sup>14</sup>, se obtiene que en el sector, en el año 1992, se trabajaron 442.578

---

<sup>13</sup> Vale la pena aclarar que la investigación no toma el tema de la mano de obra como un punto específico de estudio, sino como un insumo para la tipología de bodegas. Con esta restricción se intenta una descripción de la situación ocupacional en la industria vinícola.

<sup>14</sup> Proyectando el promedio muestral de cada estrato de jornales anuales trabajados al total de bodegas de cada estrato en el universo.

jornales<sup>15</sup>. Este dato corresponde a 1680 trabajadores que hubiesen trabajado 22 jornales por mes durante los 12 meses. De hecho se sabe que este es el número mínimo de los trabajadores que han estado vinculados al sector, dado que al trabajo zafral corresponden 46.242 jornales (equivalentes a los que realizarían 174 trabajadores permanentes).

La relación que emerge entre el trabajo utilizado y el tamaño de bodega confirma que son las bodegas más grandes la que utilizan mayor número de jornales anuales en relación a las más pequeñas. Resulta de interés la determinación del mínimo de jornales de trabajo por año para cada categoría de tamaño establecida (estratos). Se utilizó la equivalencia a trabajadores permanentes para hacer más fácil la lectura. Se obtiene que para las bodegas que procesan más de 1 millón de litros de vino en 1992 (estrato 4), el mínimo de trabajo equivale a 5 trabajadores permanentes, para las bodegas del estrato 3, el mínimo equivale a tres trabajadores permanentes, para las del estrato 2 el mínimo es equivalente a 1 trabajador permanente, mientras que para las del estrato 1 el mínimo se corresponde con menos de los jornales que realizaría un trabajador permanente en la bodega.

El segundo análisis que se realiza en este capítulo corresponde a la diferenciación entre trabajadores permanentes y zafrales.

Un 20 % de las bodegas sólo contratan 1 trabajador permanente, el 57.4% contrata de 2 a 5 trabajadores permanentes, el 12 % de 6 a 10 y el 10 % más de 10 trabajadores permanentes. El tamaño de bodega es determinante (en sentido positivo) en el aumento de trabajadores permanentes contratados.

En relación a los trabajadores zafrales merece la pena subrayar que el 20 % de las bodegas no contrata trabajadores zafrales. El 48 % contratan zafrales en un máximo de 66 jornales anuales, el 16 % contrata entre 67 y 132 jornales zafrales anuales y el 16 % restante contrata más de 133 o más jornales zafrales anuales. Se verifica que la contratación de trabajo zafral se da en un porcentaje relativo mayor en las

---

<sup>15</sup> que se distribuyen de la siguiente forma: 33.5 % en el estrato 1, 22.6 % en el estrato 2, 30.5 % en el estrato 3 y 13.4 % en el estrato 4.

bodegas de mayor tamaño, así como son éstas quienes utilizan un volumen de trabajo zafral también mayor.

Para establecer la proporción que ocupa el trabajo zafral en el total de trabajo realizado en la bodega, se construyó un índice de zafralidad. El supuesto que existe detrás de éste

cálculo es que la gestión y funcionamiento de las bodegas que se apoyan primordialmente en trabajo zafral, difiere de aquellas en que el trabajo utilizado mayoritariamente corresponde a trabajadores permanentes.

En el 95 % de las bodegas que contratan mano de obra zafral, la proporción que significa el número de jornales zafrales en el total de jornales anuales no supera la cuarta parte. No es significativa la diferencia entre los estratos, en función de los porcentajes que ocupa el trabajo zafral en el total de trabajo <sup>16</sup>. Este dato es relevante a los efectos de complementar y ajustar las conclusiones del cuadro anterior. Si bien en volumen, el trabajo zafral es mayor en las bodegas más grandes, en proporción sobre el total de trabajo, no excede del 25 % del total. En conclusión, el grado de zafralidad de las bodegas puede diferenciarse entre contrata trabajo zafral y no contrata. Dentro de las que contratan el tamaño no determinaría variación en la participación del trabajo zafral en el total de trabajo. En general, el trabajo zafral (para aquellas que lo contratan) constituye una cuarta parte del total de trabajo realizado en la empresa.

En tercer lugar se analiza la mano de obra ocupada en la industria vinícola a la luz de las categorías trabajo familiar-trabajo asalariado. Este análisis permite afirmar que el 17 % de las bodegas son empresas familiares puras (el total del trabajo realizado en las bodegas es familiar), y que el 12 % son capitalistas puras (el total de trabajo realizado en las bodegas es asalariado). El 71 % restante utiliza trabajo asalariado y trabajo familiar. En el 34% de las bodegas el trabajo familiar representa el 50 % o menos del total de trabajo ( en esta categoría el porcentaje de bodegas crece a medida que disminuye el estrato: 45 % del estrato 1 al 15 % del

---

<sup>16</sup> Existe una leve tendencia a que a medida que aumenta el tamaño de bodega disminuye la proporción que corresponde a trabajo zafral.

estrato 4), y en el 37 % de las bodegas el trabajo familiar representa más del 50 % del total de trabajo (el porcentaje de bodegas crece a medida que aumenta el tamaño: 12 % del estrato 1, 36 % del estrato 2, 72 % del estrato 3, 54 % del estrato 4). Vale la pena anotar que el estrato 3 (de 250.000 lts a 1 millón de litros de elaboración anual) es el que presenta menor porcentaje de empresas capitalistas puras. Si bien este estrato incorpora trabajo familiar, lo hace en una proporción relativa sobre el total de trabajo realizado en la bodega, inferior a los otros estratos.

En conclusión el tamaño de bodega determina el porcentaje de trabajo familiar en el total de trabajo en la bodega, siendo la relación entre ambas variables, inversa, es decir a medida que aumenta el tamaño disminuye la proporción de trabajo familiar sobre el total de trabajo.

El cuarto análisis corresponde a la incorporación de la variable género en el estudio de la mano de obra. La viticultura utiliza una baja proporción de trabajo femenino, en relación al total de trabajo. En el 62 % de las bodegas no trabajan mujeres y el porcentaje de bodegas que utilizan sólo trabajo masculino aumenta a medida que disminuye el tamaño de bodega. Más del 90 % de las bodegas que sí utilizan trabajo femenino, (35 % de las bodegas) la proporción que éste representa en el total del trabajo es inferior al 50 %.

Dada la baja incorporación de trabajo femenino en la industria vinícola, se elaboraron una serie de cuadros, a fin de determinar en que categoría de trabajo (zafral, permanente, familiar, asalariado) es que tienen más probabilidades de ser incorporadas las mujeres, y si esta probabilidad varía en función del tamaño de bodega. Este análisis toma como base las bodegas que incorporan el tipo de trabajo considerado en cada caso.

De las bodegas que contratan mano de obra permanente, el 65 % no contratan trabajadoras permanentes. La probabilidad de que se contrata mujeres como permanentes aumenta a medida en que aumenta el tamaño de bodega (el 76 % de las bodegas del estrato 1 no contratan trabajo permanente femenino y el porcentaje relativo a cada estrato, va decreciendo hasta el 39 % del estrato 4).

De las bodegas que contratan mano de obra zafral, el 91 % no contrata mujeres. Es decir que la proporción de bodegas que contratan trabajo zafral femenino sobre el total de bodegas que

contratan trabajo zafral, no supera el 10%, no registrándose diferencias significativas según estrato.

De las bodegas que contratan mano de obra asalariada, el 80 % no contratan mujeres. La proporción de bodegas que contratan trabajo asalariado femenino sobre el total de bodegas que contratan trabajo asalariado es del 21 % y existe mayor probabilidad de contratación de mujeres asalariadas en las bodegas de mayor tamaño, e incluso la participación del trabajo asalariado femenino en el total de trabajo asalariado, es mayor, en términos relativos en estas bodegas.

De las bodegas que utilizan trabajo familiar, el 72.2 % no utiliza trabajo familiar femenino. La probabilidad de que se utilice trabajo familiar femenino es mayor en las bodegas de mayor tamaño, así como también son mayores las probabilidades que la proporción que ocupe el trabajo femenino familiar en el total de trabajo realizado en la bodega sea mayor. A nivel exclusivamente heurístico, se podrían acercar algunos razonamientos. En primer lugar una explicación posible, es que las bodegas de menor tamaño, que son las que producen vino con criterios más artesanales y tradicionales de producción, también se guían por criterios tradicionales en las pautas de comportamiento y por lo tanto, sea más difícil la incorporación de las mujeres familiares en el proceso productivo. En segundo lugar, una hipótesis alternativa sería que las bodegas de menor tamaño que tienen una incorporación tecnológica menor, resulten en un proceso de trabajo, con menor diferenciación del trabajo y con mayor uso de fuerza física, dado lo cual las mujeres ver restringidas las funciones a cubrir. Por otra parte, tareas tales como el etiquetado de las botellas (que son tareas básicamente manuales, y donde las mujeres familiares podrían incorporarse fácilmente), se dan en las bodegas en que se embotelle y etiquete, es decir no en aquellas en que se vende el vino a granel o en damajuanas, en las que hay una gran proporción de las de menor tamaño. Por lo tanto, la hipótesis podría formularse de la siguiente forma: las bodegas en las que el proceso productivo manifiesta un grado de división de trabajo mayor, son las de mayor tamaño y en éstas es donde las posibilidades de que las mujeres se incorporen en el trabajo son mayores en términos relativos. Una tercer hipótesis explicativa sería la siguiente: en las bodegas de menor tamaño, las mujeres son quienes salen a trabajar fuera de la unidad productiva familiar ( o lo hacen en mayor medida que los hombres), como estrategia de ingreso familiar, dado que los ingresos que se perciben por concepto de la bodega no son

suficientes para mantener la unidad familiar o para generar excedente para invertir en la bodega. Cualquiera de las tres hipótesis planteadas sólo sirven a los efectos de marcar explicaciones posibles al fenómeno de la menor incorporación de trabajo familiar femenino en el total del trabajo familiar en las bodegas más pequeñas. Sin embargo, el tema merece un estudio en profundidad, y la intención de esbozarlas en este momento se reduce a dar una pauta de futuras investigaciones en el área.

Los datos descriptivos podrían ampliarse, y determinar en que combinación de categorías (familiar-zafral, familiar-permanente, asalariada-permanente, asalariada-zafral) es que las mujeres tienen más probabilidades de ser contratadas. Sin embargo, se ha considerado que para el alcance de este documento, no se justifica tal análisis, sobre todo debido a la escasa proporción que ocupa el trabajo femenino en el trabajo total realizado en las bodegas.

El quinto análisis que se realiza en este capítulo refiere a los técnicos contratados por las bodegas. La asistencia de enólogos es generalizada (sólo el 10 % de las bodegas no contrata los servicios de estos técnicos). De todas formas se aprecia en los cuadros que el tamaño determina la frecuencia en que se requiere la asistencia de enólogo, determinándose una tendencia pronunciada en que las bodegas de mayor tamaño son las que contratan enólogos en forma permanente (el 60 % de las bodegas del estrato 4 contrata como mínimo un enólogo permanente). Las bodegas más chicas, contratan enólogos en su mayoría en forma eventual o con "modalidad semanal" (el 58 % del estrato 1 contrata enólogo como máximo 3 veces al mes).

La incorporación de contadores como personal estable en las bodegas no parece ser una práctica generalizada (el 16 % de las bodegas). Una alta proporción de bodegas confía sus asuntos contables a una oficina o escritorio contable que se encarga de llevarle los papeles (36 %), por otra parte son menos del 10% de las bodegas las que reciben asistencia de un contador menos de 4 veces al mes. El 39 % de las bodegas no cuenta con asistencia de contadores. La variable tamaño de bodega sin duda interviene en la modalidad elegida de asesoramiento contable. Las bodegas más chicas prefieren la contratación externa del servicio (escritorio u oficina), registrándose en este tipo el 40 % del estrato 1, porcentaje que disminuye a medida que aumenta el tamaño de bodega. A medida que aumenta el tamaño de bodega, crece la presencia "interna" de contadores (ya sean permanentes o con una frecuencia mensual mayor). La

prescindencia de estos profesionales disminuye en las bodegas grandes relativamente a los otros estratos.

## **BIBLIOGRAFIA**

de Frutos, E, Bauzá, J.C.,

"Perspectivas de la vitivinicultura uruguaya en el MERCOSUR". INAVI/MGAP/GTZ. 1992.

Filardo, Verónica

"Estudio de la relación entre cultura y reconversión tecnológica en la vinicultura del Uruguay". Informe de investigación. CONICYT. 1994.

Freiría, Heber.

"Los productores Familiares de la vinicultura: Propuestas frente a la Integración Regional". CNFR/ACU/CIESU. 1994.

Piñeiro, Filardo, Bianco, Hein.

"Informe parcial de encuesta a bodegueros". documento de trabajo N. 11 Depto Sociología. Facultad de Ciencias Sociales.

