

**UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**  
**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA**  
**Licenciatura en Sociología**

**La salud de los trabajadores rurales en el  
nuevo escenario del agro uruguayo: una  
mirada desde los sindicatos**

**Valentina Pereyra Ceretta**

Tutor: Diego Piñeiro

**2015**

## Tabla de contenido

1) <b>Introducción</b> .....	1
2) <b>Antecedentes</b> .....	3
2.1 Nuevo modelo productivo.....	3
2.2 Cambios del mercado de trabajo rural.....	6
2.3 El asalariado rural.....	7
2.4 Algunos indicadores numéricos.....	8
2.5 Negociaciones colectivas.....	10
3) <b>Marco Teórico</b> .....	16
3.1 La construcción de la salud.....	20
3.2 Salud y condiciones de trabajo.....	20
3.3 Riesgo laboral y salud.....	22
3.4 Acciones Colectivas.....	24
3.5 El poder .....	26
3.6 El papel del sindicalismo.....	30
3.7 Nuevos desafíos del sindicalismo.....	31
4) <b>Problema, hipótesis, preguntas y objetivos</b> .....	33
4.1 Problema de investigación.....	36
4.2 Preguntas.....	31
4.3 Objetivos (generales y específicos).....	36
4.4 Hipótesis.....	36
5) <b>Metodología</b> .....	37
5.1 Paradigma cualitativo.....	37
5.2 Tipo de relevamiento.....	38
5.3 Trabajo de campo.....	38
6) <b>Análisis</b> .....	40
<b>6.1 Las Plataformas Revindicativas</b> .....	40
<b>6.2 Salud y Condiciones Laborales</b> .....	43
6.2.1 Problemas de salud y accidentes laborales.....	43
6.2.2 La construcción de la salud y el riesgo laboral.....	46
6.2.3 Atención Médica.....	46
<b>6.3 Modelo productivo, Salud y Condiciones Laborales</b> .....	56

6.3.1	Uso de agroquímicos.....	56
6.3.2	La introducción de maquinaria.....	60
6.3.3	Zafralidad y flexibilidad laboral.....	63
6.3.4	Recapitulando: Los 3 ejes del modelo.....	65
<b>6.4</b>	<b>Negociaciones Colectivas.....</b>	<b>67</b>
6.4.1	Posturas frente a los Consejos de Salarios.....	67
6.4.2	Negociación por salud vs negociación salarial.....	72
6.4.3	Obstáculos a las negociaciones colectivas.....	75
6.4.4	Resumen y conclusiones del capítulo.....	80
<b>6.5</b>	<b>Marco Normativo.....</b>	<b>83</b>
6.5.1	“Defenderse con la ley” Del dicho al hecho.....	83
6.5.2	(In)Cumplimiento del Marco Normativo.....	84
<b>6.6</b>	<b>La salud en la tarea sindical.....</b>	<b>90</b>
<b>6.7</b>	<b>Genero y salud: cuando el problema es doble.....</b>	<b>92</b>
<b>6.8</b>	<b>Comparando con el SUNCA.....</b>	<b>97</b>
6.8.1	Diferencias en posturas, estrategias y concepciones.....	97
6.8.2	Estadísticas sobre accidentalidad.....	101
<b>7)</b>	<b>Conclusiones.....</b>	<b>103</b>
7.1	Las Hipótesis.....	103
7.2	Hallazgos y reflexiones.....	106
<b>8)</b>	<b>Bibliografía</b>	

## Introducción

En los últimos años nuestro país, al igual que un buen número de países de América Latina, está experimentando un “boom agrícola” observándose un avance del sector agropecuario y la introducción de nuevas tecnologías así como nuevas formas de producir y trabajar el campo. Este proceso coloca al trabajo agrario en un lugar estratégico a los efectos de garantizar las condiciones de producción acordes a los requerimientos del mercado, pero también se observa que ello no ha redundado en cambios profundos en las históricas demandas y la inserción de los asalariados del sector (Neiman, G; 2012).

El trabajo rural, como actividad humana, posee ciertas características que incentivan la precariedad laboral, siendo ésta una característica histórica del mismo. Diversos investigadores latinoamericanos entre otros<sup>1</sup> identifican que la precariedad de los asalariados rurales está asociada a diversos factores: ciclos ocupacionales anuales con periodos prolongados de desempleo, relaciones laborales flexibles que fomentan la falta de beneficios y aportes sociales, menores ingresos y estacionalidad de trabajo, precarias condiciones laborales, ausencia de seguridad en el trabajo, malas condiciones de alimentación y servicios higiénicos, entre otras (Carámbula, M; 2009).

A partir del año 2005 se observa un impulso en la sindicalización rural, asociado a los procesos de negociaciones colectivas, que determina la expansión de los derechos de los trabajadores a nivel del país. Sin embargo este proceso aún no logró consolidar cambios significativos en las históricas condiciones laborales del trabajo rural. Investigaciones recientes plantean que la precariedad en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores rurales se mantiene, aun cuando el país atravieza una etapa de ampliación en la consagración de derechos (Cardeillac, J. *et al*; 2012).

En este contexto la salud de los asalariados rurales se vuelve un elemento importante en la percepción de las condiciones laborales y la precariedad del trabajo rural. Analizar la misma desde una perspectiva constructivista y entendiéndola inmersa en un campo de relaciones sociales que influyen en el desarrollo de la ciudadanía de los sujetos, introduce una mirada complementaria al estudio sobre los asalariados rurales y el trabajo rural en nuestro país.

A la interna de las organizaciones de trabajadores rurales (representantes de los intereses de los mismos) existe una amplia gama de posturas con respecto a estos temas; profundizar en el análisis de ellos contribuirá a ampliar la comprensión del lugar que ocupa la salud laboral en el trabajo rural desde una perspectiva de la lucha y las acciones

---

<sup>1</sup> Julio Neffa, Norma Giarracca, Diego Piñeiro, Soledad Nion.

colectivas de los asalariados. Acompañando los cambios a nivel de modelo productivo se aprecian transformaciones en el campo de las negociaciones colectivas y los marcos normativos que rigen el trabajo rural. A estos dos factores se les prestará especial atención en este trabajo por considerarlos aspectos claves en la construcción del riesgo y la salud laboral.

El siguiente trabajo se desarrolla en catorce capítulos: en éste primer capítulo referimos al marco dentro del cual se desarrollará el estudio y la relevancia social que puede tener el mismo.

En el capítulo 2 (Antecedentes) se hará una breve reseña de trabajos que abordaron las características del nuevo modelo productivo, el trabajo rural y el sindicalismo rural (principalmente los avances en las nuevas negociaciones colectivas).

En el capítulo 3 (Marco teórico) se exponen las bases o elementos teóricos que sustentan el trabajo. Este consta de tres grandes apartados que profundizan en los siguientes temas: i) salud, riesgos y condiciones laborales; ii) luchas, acciones colectivas y poder; iii) el papel del sindicalismo uruguayo y sus desafíos.

En el capítulo 4 se plantea el problema de investigación, su fundamentación, las preguntas que guiaron esta investigación, las hipótesis a constatar y los principales objetivos buscados.

En el capítulo 5 (Metodología) está destinado a exponer la metodología seguida para abordar la problemática planteada.

En el capítulo 6 se profundizará en el análisis de las diferentes dimensiones que conformaron este trabajo, a saber: plataformas reivindicativas de los sindicatos, salud y condiciones laborales, modelo productivo y salud, negociaciones colectivas, marcos normativos y salud en la tarea sindical. A su vez en este capítulo se tratarán otras dos dimensiones, categorías emergentes, que abordaran la temática de género y salud dentro de los sindicatos y el desarrollo de una comparación entre el sindicalismo rural y un sindicalismo de tipo más urbano como es el sindicato de la construcción y afines (SUNCA).

Finalmente en el capítulo 7 se exponen los principales resultados que surgieron a lo largo del trabajo de campo y las reflexiones que estos hallazgos generaron.

El capítulo 8 corresponde a la bibliografía.

## **Capítulo 2:** **Antecedentes**

Este capítulo tiene como objetivo realizar una contextualización de los cambios y permanencias en el modelo productivo del agro uruguayo a modo de una primera aproximación a la realidad del trabajo asalariado rural. En primer lugar se realizará una definición de lo que llamaremos ‘nuevo modelo productivo’, sus bases y características; luego se pasará a una caracterización del asalariado y el trabajo rural y, por último, se realizará una breve aproximación sindicalismo rural uruguayo (en el presente) mediante el repaso de algunas investigaciones realizadas sobre a las negociaciones colectivas implementadas a partir del 2005 con la reapertura de los Consejos de Salarios (CS).

### **2.1 Nuevo modelo productivo**

Hacia la década 60’ comienza un proceso de liberalización económica signo del agotamiento del modelo de Industrialización por Sustitución de Importaciones (ISI); junto con este proceso se da la apertura de fronteras, ajustes económicos y desregularizaciones estatales que modificarían profundamente las economías y sociedades de los países latinoamericanos (Piñeiro, D; 2004). Se identifica a su vez una política económica diferente: volcada a producir para exportar, con apertura comercial, reducción de barreras arancelarias, privatizaciones de muchas empresas del Estado, todo esto acompañado de una fuerte reestructuración económica (Piñeiro, D; 1998).

Estas últimas décadas del siglo XX, se las puede contextualizar en el denominado “proceso de globalización económica”, un modelo de acumulación que se caracteriza por la creciente integración de estructuras productivas, sistemas financieros y mercados mundiales a partir del desarrollo de las empresas transnacionales. Detrás de estos procesos de globalización económica se perfilan las tendencias hacia la conformación de un orden político global donde organizaciones como el Banco Mundial o el Fondo Monetario Internacional adquieren cada vez más capacidad de incidir sobre la política económica de los gobiernos a quienes prestan recursos tendiendo así a moldear la política interna de las naciones (Piñeiro, D; 2004).

En esta nueva organización económica se evidencia la puesta en marcha de procesos que constantemente empujan los límites de la esfera del mercado a todas las instancias de la vida de las personas (Teubal, M y Palmisano, T; 2012). Uno de los aspectos más relevantes de este nuevo modelo es la sobredeterminación del plano económico por sobre

lo político y social, y sobre todo, el sentimiento de impotencia frente a las condiciones macroeconómicas de inserción internacionales (Piñeiro, D; 2004).

En cuanto al sector agropecuario, a comienzos del siglo XXI son muchos los indicadores que muestran que se encuentra ante una nueva fase expansiva y ascendente; este proceso está siendo motorizado por un aumento en la demanda de alimentos y materias primas en los mercados internacionales a impulsos de la modernización de muchos países con economías emergentes, especialmente en el continente asiático, aunque también en América Latina (Piñeiro, D; 2012).

La orientación de la producción agropecuaria se tornó más que nunca hacia a los mercados, aumentó la influencia del capital financiero, se conformaron “*pooles*” de siembra, se comenzaron a utilizar nuevos insumos tecnológicos de tipo biológico y mecánico, se implementan nuevas formas de organizar el trabajo, etc. (Teubal, M y Palmisano, T; 2012).

Entender la raíz de estos cambios significa entender sus implicancias y como afectan la productividad pero también entender el marco contextual en el cual se dieron. El punto de partida inicial lo podemos encontrar en que la producción agropecuaria siempre constituyó un problema para la industria. La actividad agropecuaria originalmente ha tenido como característica particular la existencia de trabas impuestas al capital por los ciclos biológicos; es decir, en la producción agrícola ha existido siempre una subordinación del proceso productivo a los ciclos biológicos y naturales siendo que las distintas tareas que son parte del proceso productivo no pueden realizarse de manera simultánea (como si se hace en la industria). Esta característica impone una división temporal que reduce significativamente la velocidad de reproducción del capital en el agro con respecto a la industria; por ello, como norma general, cada vez que el capital “llega al campo” tiene que recrear las condiciones de producción y reproducción, no pudiendo homogeneizar ni repetir los patrones técnico-productivos como se realiza en la industria, va diversificando tecnologías, los modos de acceso y los patrones productivos (Narbondo, I y Oyhantçabal, G; 2008). En otras palabras, el capital se esfuerza cada vez más por derrumbar la llamada barrera o frontera agrícola que determina los tiempos biológicos de producción.

Es justamente a raíz de esta necesidad de aumentar la productividad que surge la denominada “Revolución Verde” entre los años 1950 y 1960; esta “revolución” implicó nuevos patrones técnicos de utilización de insumos químicos, mucha maquinaria y semillas mejoradas genéticamente; en otras palabras fue y es una propuesta tecnológica homogénea y homogeneizante creada para todos los países por igual que combina los

avances biológicos con la utilización de diversos agroquímicos permitiendo expresar el mayor potencial genético de las semillas a través de la utilización de maquinarias cada vez más sofisticadas (Piñeiro,D;2000).

La propuesta de la Revolución Verde tiene su justificación desde un paradigma productivista y capitalista entendiendo al mismo como aquel que todo lo justifica por un aumento en la productividad y en la ganancia económica. El argumento que se usa para justificar la necesidad de estos cambios es producir para poder alimentar a una población mundial creciente (Ceuta; 2006).

Analizar estos cambios también implica analizar el tipo de relaciones, sociales y de producción, predominantes y las formas que estas adoptan en cada situación histórica concreta. El economista argentino Astarita (2008) ubica el tema agrario, como punto de partida para el análisis e interpretación de los cambios producidos, en el contexto de las leyes de la acumulación del capital y la naturaleza contradictoria del desarrollo de las fuerzas productivas bajo el sistema capitalista. Los mercados en ascenso hacen que masas de capitales, en especial de capital dinero, se vuelquen al agro y a los negocios relacionados con los alimentos; estas corrientes de inversión son guiadas por las perspectivas de precios y ganancias en ascenso. Así, a medida que se amplía la reproducción global del capital y crece la demanda mundial por alimentos, la producción de alimentos adopta cada vez más la forma social de la mercancía, lo cual provoca un fuerte desarrollo de la producción estandarizada. Este modelo ha generado tecnologías que no siempre son apropiadas a nuestros países, ya que se basan en el alto uso de capital (recurso escaso en los países del tercer mundo) y bajo uso de mano de obra (recurso abundante) (Astarita, R; 2008).

En esta línea Piñeiro (2004) señala que en las últimas décadas el capitalismo ha terminado de instalarse firmemente en el agro latinoamericano, pero como todo proceso contradictorio, los caminos para lograrlo fueron diversos. La forma más hegemónica de dicho capitalismo ha sido el desarrollo de las cadenas y complejos agroindustriales. Los “agronegocios” son empresas transnacionales que se ubican en todas las fases del complejo agroindustrial. Estas empresas se han expandido en todos los países donde la agricultura empresarial avanza y controlan gran parte del mercado mundial. El desarrollo de los agronegocios en la agricultura implica un continuo flujo de capitales al agro, que en buena medida provienen del ámbito financiero (bancos, fideicomisos, fondos de cobertura, fondos jubilatorios, etc.) a través de grandes fondos de inversiones que ven al agro como un sector rentable para invertir (Narbondo, I y Oyhantçabal, G; 2008). Se trata entonces de grandes espacios socioeconómicos compuestos por una serie de actividades estrechamente relacionadas entre sí, que van desde la semilla al consumidor (Teubal, M;

1999). Los agronegocios han desarrollado y difundido a nivel mundial los paquetes tecnológicos estandarizados que permiten el avance del capitalismo en el campo (Oyhantçabal, G y Narbono, I; 2008). Se configura así un modelo que supone “*una agricultura sin agricultores*”, una agroindustria que consiste en la commoditización y primarización de la producción agrícola e implica la industrialización y empoderamiento del sector de los agronegocios así como la reestructuración de la dinámica productiva local/regional (Rulli, J; 2007).

Distintos autores caracterizan al nuevo modelo globalizado de acumulación de capital en el agro latinoamericano por la exclusión de la fuerza de trabajo y de la economía familiar siendo que sus verdaderos beneficiados son un grupo de empresas transnacionales que ejercen su influencia en instancias supranacionales (McMichael; 1999, Sánchez Albarrán; 2006 en Rossi; 2010). Pero estos cambios no se dan con la misma intensidad en todos los territorios, la imagen actual del campo uruguayo es aún la de una agricultura a dos velocidades: si bien se estaría consolidando un nuevo estrato de grandes propietarios de tierra, continúa la presencia de productores familiares que también son propietarios, pero de una porción muy minoritaria de la tierra (Piñeiro y Morales, 2008)

Según Astarita (2008) se puede notar que la expansión de las fuerzas productivas bajo su forma capitalista es profundamente contradictoria; por un lado aumenta la generación de riqueza material y despliegan las posibilidades que ofrecen la tecnología y la ciencia; por otra parte aumentan las desigualdades sociales y afectan gravemente los recursos y bienes naturales.

## **2.2 Cambios en el mercado de trabajo rural**

Esta nueva realidad ha generado modificaciones importantes en los patrones de desarrollo y producción, los cuales generan a su vez cambios en la organización y regulación del empleo. Flores (1998) señala que la implantación de paquetes tecnológicos en respuesta a las exigencias de las empresas agroindustriales en su afán de contar con un abastecimiento regular de productos estandarizados capaces de ser industrializados va acompañada de la incorporación de sistemas de organización del trabajo de tipo industrial.

Carámbula (2011) en un artículo sobre los asalariados rurales y las clases sociales, sintetiza las principales tendencias y cambios en el mercado laboral, el trabajo y los sujetos que lo realizan. Este autor señala cinco fenómenos que se explican mutuamente y que son (en gran medida) causantes de estos grandes cambios. En primer lugar desde fines de la década del 70' la expansión del cultivo de arroz, la lechería, el citrus, y en forma más reciente, la forestación, la vitivinicultura y la expansión agrícola (fundamentalmente

a impulsos del cultivo de soja) han tenido un fuerte impacto en la reestructuración del mercado de trabajo rural. Los puestos de trabajo que se generan presentan algunas de las características comunes: fuerte demanda de trabajo temporal para actividades de cosecha, poda, etc.; aumento de la proporción de mano de obra femenina principalmente en actividades vinculadas a los viveros forestales, a la fruti-viticultura y al packing; incremento de los trabajadores rurales con residencia urbana, fundamentalmente trabajadores temporales y requerimiento creciente de empresas de servicios agrícolas.

El segundo factor que explicaría estos cambios, en paralelo al desarrollo de los rubros no tradicionales, es el proceso de consolidación y expansión de los complejos agroindustriales (Carambula, M ;2011).

Un tercer fenómeno incidente es el deterioro de la producción familiar; este tipo de producción se suele asociar a estrategias de resistencia frente al modelo hegemónico, además de generar, debido a su disminución, una menor contratación de mano asalariada (Carambula, M ;2011).

Un cuarto elemento explicativo sería la incorporación de empresas de capitales extranjeros, así como la integración al sector de inversiones nacionales extra-sectoriales. Tanto el desarrollo forestal como la expansión agrícola y la integración de capitales nacionales y extranjeros a los rubros tradicionales, incorporan una perspectiva diferente en las relaciones sociales de producción y en las condiciones laborales.

La permanente incorporación de cambios técnicos y tecnológicos al sector constituye el último factor señalado por el autor. Este cambio técnico tiene implicancias en varios sentidos: uno de ellos es la disminución de la mano de obra asalariada, pero a la vez genera una demanda de mano de obra con mayor calificación y especialización. En esta misma línea, otros fenómenos que pueden servir de ejemplo son: los paquetes de siembra directa o la intensificación en ciertos sectores de la cadena de producción de carne (engordes a corral).

Como resultado de todo esto, el mercado laboral se ha modificado en forma sustancial: emergen y se consolidan los llamados empleos atípicos, se incrementan los niveles de población trabajadora vinculada al sector informal, aumenta el porcentaje de la población económicamente activa (PEA) vinculada al sector servicios, y aumenta el desempleo temporal y el desempleo estructural (Carámbula, M; 2011).

Otro gran cambio en este mercado laboral es la creciente incorporación de mano de obra femenina caracterizada por la precariedad de los trabajos como señala Key, la participación femenina en el trabajo asalariado rural ha crecido. Por un lado debido a la

expansión de las agroindustrias de exportación que ha ampliado las oportunidades laborales para las mujeres, y por otro lado a la crisis de la agricultura campesina (agricultura familiar) que ha empujado a muchas mujeres a buscar trabajo fuera de su predio. Las mujeres son en general preferidas por su mayor habilidad manual, porque aceptan salarios más bajos, porque están más dispuestas a aceptar trabajo temporario y están menos organizadas (Carambula, M;2009).

### **2.3 El asalariado rural**

Para avanzar en la comprensión de cómo estas nuevas dinámicas y cambios productivos afectan al asalariado rural y el mercado de trabajo resulta útil la delimitación de este grupo de trabajadores. Una definición propuesta por Cardeillac *et al.* (2013) entiende a este grupo como sujetos que *“trabajan para un empleador privado y que perciben una remuneración en forma de salario, ya sea en dinero o dinero y especies”*; la ventaja de esta definición es que nos permite avanzar en la delimitación del grupo desde el marco de su inserción en las relaciones de producción.

Avanzando en la caracterización del trabajo rural, podemos observar que existen ciertas características propias de la actividad agropecuaria que tienden a fomentar la precariedad del trabajo; a modo de ejemplo, encontramos por un lado que las distintas labores que se realizan durante las estaciones del año generan una demanda de trabajo variable, lo que provoca inestabilidad laboral; también se observa fuerte dependencia de los fenómenos climáticos. A su vez la diferencia entre el tiempo de producción y el tiempo de trabajo, lleva a los empleadores a la búsqueda de trabajadores transitorios para evitar el pago de salarios durante el tiempo de ‘no trabajo’. Sumado a esto, en los últimos años las innovaciones tecnológicas que se han desencadenado en el agro tienen una importante repercusión sobre la demanda de trabajadores tanto en la cantidad como en la calidad al segmentar entre trabajadores calificados (pocos y permanentes) y no calificados (muchos y transitorios) (Carámbula, M y Piñeiro, D; 2006).

Carámbula (2011) señala que la diferencia central entre los empleos urbanos y rurales es el desfase histórico con relación a los niveles de consolidación del mercado de trabajo: el empleo informal y el empleo precario caracterizan al empleo rural; los bajos niveles de ingresos, las condiciones laborales, la ausencia mínima de beneficios sociales, la sazonalidad de ciertos trabajos, han sido características inherentes del empleo rural. La baja participación del Estado, la mínima organización sindical, y la predominancia de relaciones clientelares, han consolidado y forjado este mercado.

En esta línea diferentes investigadores latinoamericanos identifican que la precariedad de los asalariados temporales agrícolas está asociada fundamentalmente a ciclos ocupacionales anuales con períodos prologados de desempleo y relaciones laborales de escasa duración, las que fomentan la ausencia de beneficios y aportes sociales; también se perciben ingresos menores y precarias condiciones laborales como por ejemplo la larga jornada laboral, ausencia de seguridad en el trabajo y malas condiciones de alimentación, servicios higiénicos, etc. (Carámbula, M; 2009).

## 2.4 Algunos indicadores numéricos

Otro indicador útil para dar cuenta de la precariedad laboral lo constituye la accidentalidad laboral. En este sentido resulta de utilidad exponer algunos datos obtenidos del Banco de Seguros del Estado (BSE) sobre la accidentalidad laboral en los últimos años en diferentes ramas de la actividad productiva.

**Cuadro 1:** Total de asalariados en agricultura, caza, silvicultura y pesca

	1996	2006	2011
Asalariados privados rurales con tareas agropecuarias	62.405	60.552	70.307
Asalariados privados rurales sin tareas agropecuarias	11.681	17.277	17.840
<b>Total de asalariados rurales</b>	<b>74.086</b>	<b>77.829</b>	<b>88.147</b>

**Fuente:** Cardeillac *et al*; 2013. En base al Censo de población de 1996, la ENHA 2006 y la ECH 2011.

**Cuadro 2.** Distribución de accidentes según ramas de actividad (en valores absolutos y porcentaje)

Rama de actividad	2000	%	2008	%	2010	%	2011	%
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	5231	19,5	7721	14,8	8502	16,5	7541	14,0
Industrias Manufactureras	6120	22,9	112123	23,2	13582	26,3	13746	24,9
Construcción	3448	12,8	6993	13,4	8030	15,6	8844	16,4
Comercio	3764	14,0	6373	12,2	7217	14	7397	13,7
Transporte	2244	8,3	4066	7,8	3536	6,8	4594	8,5
Servicios personales y comunales	4826	18	8583	16,4	9526	18,5	10702	19,8
Actividades sin especificar	78	0,3	5267	10,1	319	0,6	91	0,2
Otras ramas	2994	4,2	1061	2,1	915	1,7	1108	2,5
<b>Total</b>	<b>28608</b>	<b>100</b>	<b>52207</b>	<b>100</b>	<b>51627</b>	<b>100</b>	<b>54023</b>	<b>100</b>

**Fuente:** elaboración propia en base a registro de accidentalidad del Banco de seguro del Estado (BSE)

El cuadro 1 muestra la evolución de la población ocupada en el sector rural durante los años 1996- 2011. El cuadro 2 muestra la distribución de accidentes para los años 2000, 2008, 2010 y 2011 según ramas de actividad (se consideran únicamente las 5 primeras ramas con mayor accidentalidad).

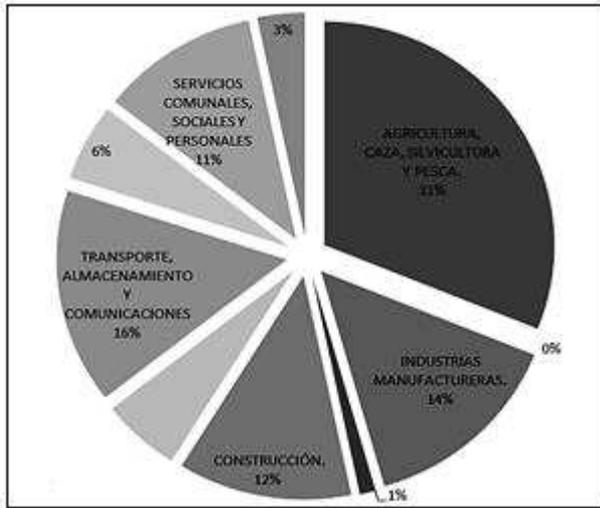
Respecto al aumento de la cantidad de trabajadores asalariados rurales que muestra el Cuadro 1, deben realizarse dos puntualizaciones: en primer lugar este aumento en la población asalariada en el sector agropecuario muestra una tendencia contraria al resto del continente latinoamericano; desde 1990 tanto la cantidad de trabajadores permanentes como de establecimientos registró en todo el continente una disminución del 20%, la única excepción la constituye Uruguay donde, posiblemente, la expansión de la actividad forestal estaría explicando en buena medida el comportamiento ascendente que muestra el trabajo agropecuario en el país (Neiman, G; 2012). Riella y Ramírez (2012) coinciden con Neumann al señalar que los cambios operados en el mercado de trabajo rural por la aparición de la sostenida demanda de mano de obra de la actividad forestal han generado un incremento de los ocupados en el sector agropecuario.

A su vez debe destacarse un cambio en el trabajo asalariado registrándose un marcado incremento en la proporción de trabajadores temporarios. En muchos países el trabajo asalariado permanente declinó mientras que en casi todos los países el trabajo temporario se incrementó enormemente. Esto fomenta aún más la precarización del trabajo rural, dado que estos trabajadores que son generalmente pagos por piezas o resultado, no perciben beneficios de seguridad social además de no tener protección en el empleo. Estos cambios en las prácticas de empleo hacia el trabajo más flexible, posibilitan a los empleadores incrementar su control sobre el trabajo mediante la reducción de los derechos de los trabajadores y de su poder de negociación. Siguiendo este razonamiento, la introducción del trabajo temporario tendería a promover y contribuir al deterioro de las condiciones laborales (Kay, C; 2011).

Al contrastar ambos cuadros, visualizamos un aumento de los accidentes en números absolutos que debe contextualizarse en un importante aumento de la población asalariada rural. Dentro de este aumento general la rama 1 (agricultura, caza, silvicultura y pesca) fue perdiendo incidencia en el total; pero también se puede observar que la rama 1 se encuentra siempre entre los primeros lugares en accidentalidad: en el año 2000 ocupa el segundo lugar, luego de la industria manufacturera (que tiende siempre a mantener el primer lugar) y en el 2010 pasa al tercero, manteniendo la industria manufacturera el primer lugar, en tanto los servicios personales y comunales pasan a ocupar el segundo. Para el 2011 el sector de la construcción logra sobrepasar al agro en accidentalidad.

Otro dato a tener en cuenta, son las muertes ocasionadas por accidentes. El gráfico 1 muestra las muertes ocasionadas por accidentes laborales para el bienio 2000-2001. Cabe destacar que si bien en accidentes el sector agropecuario ocupa el segundo y tercer lugar, en muertes ocupa el primer lugar despegándose significativamente de las otras ramas. Se

observa que el sector rural representó el 31% (28) de las muertes en el periodo 2000-2001 seguido por la industria manufacturera con 14% (13 muertes).



**Gráfico 1.** Muertes según ramas de actividad (en porcentaje)

**Fuente:** elaboración propia en base a “Análisis de Siniestros N°15 BSE 2000-2001”

Si analizamos cómo se distribuyen los accidentes laborales en la rama 1, según los agentes causantes de los mismos (Gráfico 2), se observa que la mayor parte corresponde a los englobados en la categoría ‘pisadas, choques o golpes’ con un 38% seguido de la ‘caída de personas’ y ‘esfuerzos excesivos’ con un 30% y 15% respectivamente. Luego siguen otros agentes de menor incidencia como ‘atrapados entre objetos’, ‘caída de objetos’, ‘exposiciones y contactos’ y ‘otras formas no calificadas’ que tienen una representación de menos de 7% cada uno.



**Gráfico 2.** Accidentes según tipo en agricultura, caza, silvicultura y pesca (en porcentaje)

**Fuente:** Elaboración propia en base en base a “Análisis de Siniestros N°15 BSE 2000-2001”

Ambos gráficos cobrarán mayor significado al ser vistos (más adelante) desde la perspectiva de los distintos trabajadores y sindicatos rurales, es decir al comparar los

mismos con las apreciaciones de los trabajadores sobre las causas, tipos y frecuencias de los accidentes laborales.

Los indicadores hasta ahora analizados nos permitirían decir que la tasa de accidentalidad para el año 2011 tomaría un valor de 9%, lo cual resulta de dividir el número total de accidentes en la rama 1 (7541) sobre el total de asalariados rurales en dicha rama (88147) que aparecen en el Cuadro 2.

Es necesario realizar algunas aclaraciones respecto a los datos presentados: por un lado la cantidad de accidentes corresponden a los registrados en el BSE, por lo que es de esperar que el número de accidentes aumente en todas las ramas si contáramos todos aquellos accidentes que no fueron registrados por este organismo del Estado. Este aumento tendería a ser más notorio en el medio rural donde el registro tanto de trabajadores como de accidentes es complejo y presenta grandes problemas y obstáculos. En este orden se puede señalar la dificultad en el acceso a información sobre salud en el medio rural, específicamente en el trabajo, como un obstáculo importante.

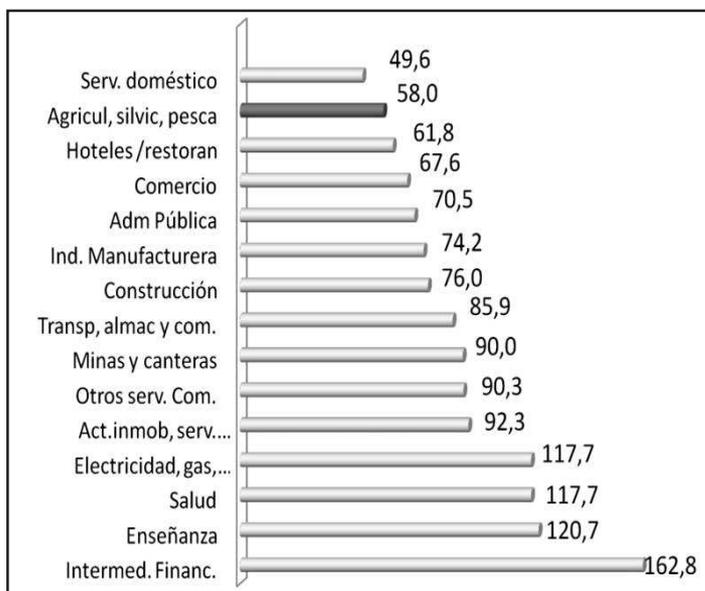
Los ingresos de los trabajadores constituyen otro indicador sobre la precariedad laboral y ayudan a construir las características del trabajo rural. En el Cuadro 3 se observa que el ingreso que estarían percibiendo los ocupados dentro de la categoría *'sin especialización 1'* sería de \$ 6000, ingreso éste que aumenta del 2011 al 2012. En esta línea desde el mismo MTSS se reconoce que los trabajadores rurales se encuentran dentro de las ramas que perciben menos ingresos

Categorías	01/01/2011	01/01/2012	27/12/2013
Sin especialización 1	6000	7200	10412
Aprendiz	6603	7395	11000
Sin especialización 2	8097	9068	12000
Especializado	8479	9497	12568
Altamente Especializado	8890	9956	13176
Capataz	9329	10448	13827
Capataz general	9798	10974	14522
Administrador	10780	12076	15674
Ficto alimentación y vivienda	1758	1909	***

**Cuadro 3.** Laudos mínimos según grupo madre: ganadería, agricultura y actividades conexas (en pesos)

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Al comparar el ingreso medio por hora de actividad de los diferentes sectores de la producción según un estudio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se comprueba que el sector rural ocupa el segundo lugar en menores ingresos siendo el sector de servicio doméstico quien ocupa el primer lugar.



**Cuadro 4.** Salario privado por hora, líquido, en el 2011 (en pesos)

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social “Trabajadores Rurales en el Uruguay”

Un estudio realizado por el Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT) sobre los salarios sumergidos en el año 2012 (Cuadro 5) también demuestra la situación de precariedad en la que se encuentran los trabajadores rurales. Este estudio abarca todos los sectores de actividad siendo que, en este caso, el sector rural ocupa el tercer lugar (luego del servicio doméstico, industria manufacturera y comercio) tanto en los trabajadores registrados en la seguridad social como en los que no; de todos modos es importantes tener en cuenta que dicha información es presentada en números absolutos por lo que sería necesario (para poder fijar una ubicación) enmarcarla en el total de trabajadores por sector y en base a ello porcentualizar.

**Cuadro 5.** Salarios Sumergidos en el 2012: sector ganadería, agricultura y pesca)

	Menos de \$ 6000	6000-10.000	10.000-14.000	Total menos de \$ 14.000	% dentro del sector
<b>Registrados en seguridad social</b>	5265	16.401	17078	38.754	67.0
<b>No registrados en seguridad social</b>	4114	6633	3147	14.695	88.5

**Fuente:** Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT) a partir de los datos divulgados por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Continua de Hogares

**Cuadro 6:** Salarios sumergidos de los asalariados privados formales del Sector Primario

Ganadería, agricultura y pesca		Menos de \$ 14.000	% dentro del sector
Agricultura: cultivos	Frutas cítricas	3,260	86.1
	Otras frutas	2,041	86.8
	Hortalizas de hojas y/o que dan frutos, raíces y tuber.	2,084	88.9
	Cereales (excepto arroz), legumbres y semillas oleag.	2,013	57.4
	Uvas	1,701	81.3
	Arroz	1,568	65.4
	Otros cultivos	1,365	58.0
Ganadería	Cría de ganado vacuno y búfalos	15,371	65.7
	Cría de aves de corral y prod. de huevos	1,593	83.3
	Cría de otros animales (ovejas, porcinos, etc)	938	83.8
Otros	Otras vinculadas al sector agropecuario	3,085	60.0
Forestación	Forestación y extracción de madera	3,353	53.3
Pesca	Pesca marítima y de agua dulce	374	32.8
<b>Total</b>		<b>38,745</b>	<b>67.0</b>

**Fuente:** Instituto Cuesta Duarte (PIT-CNT) a partir de los datos divulgados por el Instituto Nacional de Estadística en la Encuesta Continua de Hogares

El cuadro 6 muestra el comportamiento de los salarios menores a \$ 14 000 dentro del sector primario. Este sector junto con el Comercio (por menor) es de los eslabones más relegados de la cadena productiva desde el punto de vista salarial; el comercio por menor ocupa e primer lugar con un salario promedio líquido inferior a los \$ 12.500 y en segundo lugar las actividades del sector primario vinculadas a la agricultura y la ganadería con una remuneración media apenas superior a los \$ 14.000 . Pero es importante destacar que los salarios mínimos nominales vigentes en este sector son de los más críticos de la economía (Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT;2012).

La lectura del Cuadro 6 nos ofrece un panorama donde la mayor cantidad de ocupados con salarios menores a \$ 14.000 dentro del sector primario se encuentra en la ganadería y cría de animales. En el caso de los empleados vinculados a la cría de ganado vacuno, casi un 66% percibe salarios sumergidos. Las situaciones más críticas con proporciones de salarios sumergidos superiores a 80% se presentan en el cultivo de hortalizas, frutas cítricas y otras, cultivo de uvas y dentro del subsector ganadero se destaca la cría de aves de corral y producción de huevos así como la cría de ovejas, porcinos y equinos. En el caso de la forestación, la proporción de afectados alcanza a 53,3% (Instituto Cuesta Duarte PIT-CNT;2012).

Cabe señalar que en los últimos Consejos de Salarios (2013) el grupo rural logró aumentos significativos en los salarios de los trabajadores del sector. De todas formas, y más allá de los últimos reajustes salariales, estos datos son útiles para comprender el contexto de bajos ingresos en los cuales están sumergidos estos trabajadores.

Por último otro indicador que da muestra de la precariedad laboral son las horas trabajadas por semana (Cuadro 7). Un informe sobre el Panorama del Trabajo Decente para Uruguay en el periodo 2006-2012 realizado por el MTSS indica que, en promedio un 30,6% de los trabajadores ocupados en el agro, forestación, pesca, minas y canteras, trabajan más de 48 horas semanales (lo que implica que trabajan más de 9 horas por día) y un 11,0% trabajan en promedio más de 60 horas semanales (12 horas por día). Al comparar estos números con otros sectores de actividad vemos que los trabajadores ocupados en este sector son los que presentan una mayor tendencia a trabajar más de 48 o 60 horas semanales.

Ramas	>48 horas	>60 horas
<b>Agro, Forestación, Minas y Pesca</b>	30,6	11,0
<b>Industrias Manufactureras</b>	16,6	3,2
<b>Construcción</b>	11,4	1,8
<b>Comercio</b>	23,2	7,7
<b>Transporte</b>	27,5	11,0
<b>Servicio de hogares</b>	6,6	2,3,

**Cuadro 7.** Ocupados que trabajan más 48 y 60 horas semanales en su ocupación principal por sector en 2012 (en porcentaje)

**Fuente:** Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) en base a la ECH 2012

## 2.5 Negociaciones Colectivas

Otra dimensión importante en el trabajo tanto urbano como rural que hace a la calidad del empleo es la normativa que lo rige. Diversos estudios han mostrado la existencia de límites en la consagración formal de derechos para los asalariados rurales tanto en su efectivización y como en el ejercicio de los mismos, vinculados con el mundo del trabajo y con derechos sociales, Cardeillac (2011); Buxedas, Perera y Barrios (2011); Piñeiro, (2008); Moreira, (2009); y Riella y Ramírez, (2007). (Cardeillac, J *et al*; 2013)

En 1993 Latorre concluía que si bien el crecimiento del sector agropecuario en los últimos años era abrumador, no se condijo con una evolución positiva en la condiciones de vida de los trabajadores; por el contrario creó nuevos riesgos y fomentó perjuicios ya existentes para este grupo social (agroquímicos, plaguicidas, contratistas, desempleo, zafralidad, informalidad, etc.) (Latorre;1993). También en esos años Gonzalez Sierra señalaba que en las últimas tres décadas se habían registrado avances parciales en los derechos sociales vinculados a la educación, vivienda y salud, pero estos siguen presentando un importante diferencial negativo si los comparamos con sus pares urbanos. Resulta casi paradójico que a pesar de ser la actividad que más rentabilidad genera para la economía del país

siguen permaneciendo en la niebla u “olvido social” los trabajadores que hacen posible esto (González Sierra, G; 1994).

Diez años después la evolución del agro continua sin condecirse con una mejora en la calidad de vida de sus trabajadores al punto que Malig analiza que *“todos estos procesos vienen a configurar un proceso de modernización paradójico en el que los objetivos propuestos de calidad en el producto no son acompañados por mejoras en la calidad de trabajo y en el que las innovaciones en tecnologías productivas no son acompañadas por adecuadas tecnologías de personal. Las condiciones laborales incluso han empeorado a raíz de la incorporación masiva de agroquímicos sin la adecuada protección y la incorporación de tecnología sin capacitación acorde”* (Malig, A; 2003).

Riella y Ramírez (2012) en un estudio sobre la calidad del empleo en la ganadería señalan que la instauración de los Consejos de Salarios Rurales en el año 2005 y la promulgación de la ley de ocho horas ponen en discusión la necesaria redistribución de los beneficios e incentivan a la reflexión en torno a la relación que debe establecerse entre el crecimiento económico del sector y el desarrollo social en las zonas rurales. El desafío para lograr combinar ambos factores es la generación de empleos de calidad en el sector agropecuario de forma tal que la correlación entre crecimiento productivo y mejora de las condiciones de vida de los trabajadores sea positiva.

Históricamente las organizaciones representativas de los asalariados rurales fueron relegadas de los ámbitos de negociación: este conjunto de trabajadores y sus organizaciones no fueron tenidas en consideración en ninguno de los múltiples ámbitos de participación y negociación existentes en torno a la cuestión agraria. Como producto de esta situación, se constata que estos trabajadores, que conforman la amplia mayoría de los pobladores rurales, no tienen aún consagrados todos los derechos laborales existentes en el país desde hace décadas, y varios de los pocos derechos que se les han otorgado son sistemáticamente violados (Riella, A;2004).

El conjunto de derechos sociales vinculados al trabajo, que cubren desde regulación de las relaciones contractuales entre los empleados y empleadores hasta el derecho a la sindicalización, de huelga y los fueros sindicales, ha sido uno de los contenidos centrales de los derechos civiles y sociales en la conquista de la ciudadanía de las clases populares; pero en el mundo rural la conquista formal de estos derechos no se traduce en su efectivo ejercicio ni en prácticas igualitarias de quienes tienen la función de hacer cumplir los mismos (Tubio, M et al; 2005-2006). En el caso de los trabajadores rurales el problema de construir una ‘ciudadanía’ se vuelve más complicado si tenemos en cuenta que el

camino “establecido” es un ámbito totalmente en disputa y del cual aún son excluidos: el ámbito de las relaciones y negociaciones laborales. Medir el alcance de la ciudadanía de los asalariados rurales implica dar cuenta tanto de condiciones políticas como institucionales, sociales, económicas y culturales que afectan su desarrollo. Este proceso de construcción de ciudadanía a través del trabajo es más complejo de lograr en el ámbito rural donde las negociaciones colectivas e intergremiales aún están en sus inicios. Dicho ámbito está cargado de relaciones simbólicas y de poder donde las organizaciones rurales empresariales detentan mucho de ambos, legitimando así su capacidad para reproducir las desigualdades existentes (Mascheroni, P; 2011).

La permanencia de estas situaciones en el tiempo se debe principalmente a que la sociedad entiende esta desigualdad como algo natural y socialmente legítimo. Por ello la estrategia fundamental en la acción de las organizaciones patronales rurales está orientada a sostener esta naturalización con discursos y prácticas gremiales que buscan en el ámbito simbólico fortalecer y recrear un imaginario colectivo que tiende a nutrir dicha naturalización (Riella, A; 2006). De esta manera han podido frenar los avances de los derechos sociales a partir de la imposición de una visión del mundo rural que elimina simbólicamente los conflictos entre el capital y el trabajo.

Sin embargo en los trabajadores, el ánimo colectivo, la participación social y la sindicalización continúan en aumento. En este proceso, el año 2005 y particularmente el ascenso al gobierno por parte del Frente Amplio, representa un gran logro para el proceso de progresiva adquisición de derechos de estos trabajadores, siendo que una de las primeras medidas implementadas fue la reinstalación del ámbito de negociación colectiva y del diálogo social entre trabajadores, empresarios y el Estado (Mascheroni, P; 2011). El gobierno del Frente Amplio (FA-EP) que asumió en el año 2005 convocó a los Consejos de Salarios y reinstauró el proceso de negociación colectiva que se había desmantelado quince años atrás. Pucci y Nión (2012) opinan que las profundas transformaciones que han tenido los actores laborales en los últimos años debido a los cambios productivos y a las nuevas formas de inserción de la acción colectiva marcan fuertes desafíos al formato de negociación colectiva implantada a partir del 2005. Los mismos implican superar los bajos niveles de institucionalización de la negociación, generar una cultura de negociación, articular convenios por rama y empresa así como equilibrar las relaciones entre las partes especialmente en aquellos sectores recientemente incorporados.

A estas ya complicadas negociaciones en el ámbito salarial se le suma el hecho de que las negociaciones por salud no poseen las mismas características siendo incluso aún más complejas: “No es un tipo de negociación comparable a un convenio salarial o a un acuerdo entre grupos formalizados y establecidos que se inscriben en los parámetros de la acción racional y estratégica entre actores que tienen claramente definidos sus intereses. La negociación de los umbrales aceptables de riesgo es un tipo de negociación más precaria, incierta y cambiante, que pone en juego, no sólo los recursos de poder de los actores, sino también sus valores, sus reglas de comportamiento, su experiencia cotidiana expresada en términos de racionalidad práctica y las relaciones de comunicación y confianza que establecen con otros actores” (Pucci, F; 2004).

## **Capítulo 3:**

### **Marco Teórico**

Este capítulo tiene como objetivo sentar las bases de las cuales se partió para realizar la investigación. En primer lugar se abordarán las temáticas de salud y trabajo; luego se tratarán los riesgos y condiciones de trabajo así como el papel que tiene la salud en cuanto dimensión clave en el desarrollo de las capacidades de los sujetos; en tercer lugar se intentará entender estos temas desde una perspectiva del poder y la ciudadanía; por último se realizará una breve caracterización del sindicalismo uruguayo, su surgimiento, particularidades y relación con el Estado de Bienestar.

#### **3.1 La construcción de la salud**

Según Weinstein (1978) en la sociedad, la medicina adquiere un papel totalizador vertebrado en la producción, extendido al área de consumo, inmersa en los resortes de legitimación de las relaciones de poder y la cultura dominante. Según este autor, la medicina se ha convertido en mercancía y a pesar de preocuparse por la salud, en la práctica no puede perder su nexo con el sistema sin entrar en conflicto con las clases dominantes. Pero también dice que, sin olvidar esto, debemos entenderla en su relación con la sociedad, como un frente de lucha por la transformación de las estructuras opresivas, no debemos olvidar su gran potencial revolucionario.

Cuando el economista Amartya Sen (2010) habla de alcanzar la “justicia social” advierte que la equidad en salud no puede dejar de ser una característica central de la misma. El alcance de la equidad en el campo de la salud es inmenso y no concierne únicamente a la salud vista aisladamente, sino que debe abordarse desde el ámbito más amplio de la imparcialidad y la justicia de los acuerdos sociales, incluida la distribución económica, y prestando la debida atención al papel de la salud en la vida y las libertades humanas.

Para ello, en primer lugar, se debe tener claro qué se entiende por “salud,” en la medida que la interpretación que se haga del término constituye la piedra angular de cualquier planteamiento. Esbozar una definición del término salud se torna complejo, dado que los términos “salud” y “enfermedad” se decodifican a partir de elementos culturales: ambos conceptos varían según la cultura, la posición en la estructura social y el momento histórico en el cual quienes lo analicen se encuentren “*tanto salud como enfermedad no existen en sí mismas en la naturaleza: son ambas construcciones sociales*” (Mitjavila y Fernandez; 1998).

Esta afirmación si bien no niega la realidad que representan las bases biológicas que tipifican los conceptos de salud y enfermedad para la biología, denota que los propios

estados físicos asociados con una y otra, las formas de interpretarlos y los métodos de tratarlos están fuertemente condicionados por factores de naturaleza social (Nión, S; 2002).

En este espacio se entenderá a la salud desde la naturaleza social y construida del concepto siendo que en el mismo inciden valoraciones culturales históricamente situadas, así como determinantes relacionados con recursos sociales que influyen en la capacidad de las personas para decidir qué hacer para prevenir y afrontar la enfermedad. De acuerdo a esto, podemos ver la importancia social que determinada concepción de salud tiene en cierto momento histórico y como esta concepción contribuye a elaborar la visión global de lo que representa la salud en el mundo contemporáneo.

Teniendo en claro la naturaleza social de este concepto, resulta interesante retomar la definición de Ferrara (1975) quien señala que la salud es un enfrentamiento a conflictos, un buscar modificar la realidad: *“La salud se expresa correctamente cuando el hombre vive comprendido y luchando frente a los conflictos que la integración con su mundo físico, mental y social le imponen, y cuando en esta lucha logra resolver tales conflictos, aunque para ello deba respetar la situación física, mental o social en la que vive o modificarla de acuerdo a sus necesidades y aspiraciones”* (En Weinstein, L;1978).

Lo que se propone es asumir el carácter colectivo del proceso de construcción de la salud, por eso Weinstein propone que la definición de salud no puede ser restringida al marco médico, asumirse como el simple estado de bienestar según la definición de la Organización Mundial de la Salud<sup>2</sup> o limitarse al marco individual. El concepto que se maneja de salud debe poder reflejar la infinita variabilidad de situaciones humanas, su relatividad y al mismo tiempo contar con las matrices que aseguren el poder comunicarse y trabajar con ella en la vida social.

Sen (2010) señala que es a través del ejercicio de sus capacidades que el sujeto logra realmente convertir sus derechos en libertades reales, solo cuando todas las capacidades de un sujeto están cubiertas y desarrolladas se dice que el sujeto realmente tiene libre elección.

---

<sup>2</sup> La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.» Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

A través de este enfoque se trata de superar la dicotomía ontológica entre salud-enfermedad para hacer énfasis no en el sujeto enfermo o sano, sino en el sujeto desde el ejercicio de sus capacidades y su libertad para desarrollarlas.

### **3.2 La Salud y el Trabajo: Salud laboral.**

La dicotomía salud-enfermedad debemos también ubicarla en un espacio dado, es decir tanto salud como enfermedad son el resultado de una interacción constante entre el organismo y el medio ambiente en el que el hombre crece y se desarrolla; por ello no podemos tratar ambas situaciones como estáticas a través del tiempo: la salud nunca es la misma así como tampoco lo es la sociedad (Carrasco, A y Espejo de Viñas, R.,2000).

Para comprender la relación entre los procesos de trabajo y salud resulta útil rescatar la definición de trabajo de Karl Marx (1791): *“El trabajo es en primer lugar un proceso entre el Hombre y la Naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujetan a su señorío el juego de la misma; si incorporamos esta perspectiva de trabajo a la concepción de salud y capacidades que se viene manejando, podemos sintetizar a la salud en el trabajo como parte de un “proceso dialéctico, biológico y social producto de la interrelación del hombre con el medio ambiente, influido por las relaciones de producción”* (Allende, S; 1973 tomado de Tommasina;2002).

Pero el problema de la salud ocupacional convencional según Tommasina (2001) es que suele reducirse el discurso y el planteamiento teórico a la presencia de agentes factores de riesgo o riesgos simplemente físicos, químicos y biológicos que producen accidentes y enfermedades. En la práctica de la salud ocupacional convencional se aceptan los problemas identificados en el trabajo como aislados entre sí, presentes por azar y vinculados linealmente a la salud del trabajador. Pero esta forma de análisis es insuficiente tanto para poder descifrar los determinantes como para generar una práctica profundamente preventiva; este método para abordar la salud en el trabajo deviene en la no-participación de los sujetos en un espacio que se vuelve hegemonizado por técnicos, con una práctica individual profundamente medicalizada que concibe al trabajo como externo al ser y al trabajador como el único responsable de su salud. (Tommasina,F; 2001)

Kohen (2004) señala la necesidad de analizar la relación entre “proceso de trabajo/proceso salud-enfermedad” desde un nuevo paradigma que descomponga a ambos en sus componentes básicos y los reconstruya desde la complejidad de sus interrelaciones e interdependencias, en una lógica distinta al modelo epidemiológico hegemónico. Es

decir, este autor así como otros referentes en lo que salud laboral respecta plantean la necesidad de superar el enfoque monocausalista de los accidentes y enfermedades del trabajo y los planteos lineales de relación causa-efecto.

En este sentido Tommasina (2001) señala que además del contexto en que se realiza el trabajo se debe también estudiar al proceso laboral concreto: los objetos sobre los que actúa el trabajador, los medios de trabajo (herramientas y maquinaria), la actividad concreta, la organización y división del trabajo, entre otros. Estas nuevas categorías de estudio intentan incorporar una visión dinámica de las condiciones de trabajo y aportar el concepto, también existente y necesario a tener en cuenta, de los efectos beneficiosos del trabajo para la salud.

Se concluye entonces que las condiciones y medio ambiente de trabajo no están constituidas como fenómenos desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador. Los problemas de condiciones y medio ambiente de trabajo deben abordarse desde una óptica global en el marco integral de la política económica, educativa y social.

Esta visión nos permite comprender los procesos de trabajo-salud desde una perspectiva dinámica que permite entender al trabajo como una actividad que adquiere dos polos: cuando domina el “polo positivo” posee una eminente capacidad integradora, favorece el crecimiento y el desarrollo personal de capacidades e identidad de los sujetos. Ahora, cuando domina el polo negativo es justamente cuando no facilita este desarrollo personal e integración social sino que más bien lo interrumpe ocasionado molestias, desgaste, insatisfacción, accidentes, enfermedades o incluso la muertes (Tommasina,F; 2002).

Continuando con el razonamiento de Kohen (2004) en este intento por comprender la relación entre trabajo y salud, el autor analiza que en el capitalismo el trabajador no puede desplegar todas sus potencialidades en el grado que sería factible, según el desarrollo de las fuerzas productivas y es así que su crecimiento físico y mental es coartado en relación a las posibilidades. Por consiguiente cuando no existen las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo sea estímulo de las potencialidades, se convierte en un productor de enfermedades y afecta negativamente el libre desarrollo de las capacidades del trabajador.

En los centros de trabajo los sujetos enfrentan condiciones concretas donde la capacidad para procesarlas depende simultáneamente de las condiciones de defensas y reservas

individuales con las que los sujetos viven esa realidad pero también de las capacidades y soportes a los que puedan echar mano como colectivo.

En este intento por profundizar y comprender la categoría Salud Laboral que será una de las bases del trabajo, importa definir dos fenómenos que son componentes claves de este proceso (trabajo/salud): los accidentes y las enfermedades laborales. Tommasina y Nieto (2009) entienden como accidente de trabajo a la ruptura en el equilibrio necesario entre el hombre y sus condiciones de trabajo; es un evento no planeado, dado en la relación compleja de la persona y su ambiente de actividad productiva que da como resultado un deterioro de esa relación.

Por otro lado, la enfermedad laboral desde una concepción médico legal, se define como cualquier condición anatomopatológica debida a la acción específica de las condiciones de trabajo y medio ambiente laboral, es decir son aquellas causadas directa y exclusivamente por un agente de riesgo propio del medio ambiente de trabajo. Tienen consecuencias directas sobre el trabajador (sujeto) expuesto causando alteraciones reversibles, irreversibles (incapacidad), muertes y en algunos casos repercusiones sobre sus descendientes. El reconocimiento de ellas es lento, costoso y conflictivo, especialmente en el caso de nuevas materias primas, procesos o productos (Tomasina, F y Nieto,H;2009).

### **3.3 Riesgo laboral y salud**

Otro componente que hace a la categoría salud en el trabajo y que ayuda a desarrollar la misma lo constituye el enfoque desde los “riesgos laborales”. Actualmente nos enfrentamos a riesgos laborales de dos tipos: por un lado los riesgos tradicionales que siguen provocando numerosas víctimas tanto por accidentes como por enfermedades del trabajo. Por otro lado surgen riesgos, asociados a nuevos procesos tecnológicos y a las nuevas formas de organización del trabajo que modifican la forma en la cual se realizan las tareas y las tareas en sí mismas. Estos nuevos factores de riesgo podrían estar asociados a: condiciones de seguridad, medio-ambiente físico de trabajo, contaminantes químicos y biológicos, carga física de trabajo, organización del trabajo, etc. (Carrasco, A y Espejo de Viñas, R;2000).

En este marco resulta interesante ahondar en la construcción del concepto de “riesgo laboral”, entendiendo que es a partir de la concepción que los trabajadores, empleadores e instituciones tengan de la salud, pero también de los riesgos laborales implicados en la misma, que se podrán construir demandas, negociaciones y acuerdos. En este razonamiento, no podemos obviar que tanto salud como riesgo son construcciones

sociales y ambos están fuertemente condicionados por los procesos de socialización, así como por las normas y valores que orientan la conducta de los sujetos y colectivos.

Cada situación de riesgo que interfiere en la salud pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja, mostrando diferentes grados de “aceptabilidad del riesgo”. Estas diferencias se deben tanto a intereses específicos y estratégicos de los actores involucrados, como a la presencia de perspectivas, valores y códigos de interpretación de la realidad que son diversos y heterogéneos (Walter, J. y Pucci, F;2007).

Se habla entonces de una construcción social del riesgo pues la valoración del mismo implica el acercamiento a la apreciación de la situación de cada sujeto y por tanto supone la existencia e interacción de una multiplicidad de intereses, valoraciones y creencias (Nión, S; 2012). Supone a su vez una diversidad de representaciones por parte de los sujetos incluyendo a las instituciones y organizaciones que se abocan a la gestión y prevención de los riesgos (Bentura, C; 2009).

Dentro de lo que es el proceso de construcción del riesgo laboral se dan fenómenos de ‘naturalización’ y ‘selección’ de los mismos. Los procesos de selección implican la puesta en marcha de decisiones, que pueden ser analizadas a partir de la percepción que los sujetos tienen de los riesgos; aquí vuelven a incidir las relaciones de poder así como cuestiones de legitimidad de conocimientos: a modo de ejemplo la legitimidad que adquiere el saber y el diagnóstico médico. En cuanto a la naturalización de los riesgos, implica asumir ciertos riesgos como parte de la vida o el trabajo no cuestionándose su causa o la posibilidad de revertirlo. Uno de los grandes problemas que tiene este enfoque desde los riesgos, que ya esbozábamos en párrafos anteriores, es que tiende a acarrear fuertes discursos de responsabilización individual donde la precisión del cálculo del mismo y la aparición de estrategias sociopolíticas orientadas a disminuirlo, a través de dispositivos de intervención en lo social, se suelen constituir en base a procesos de individualización o focalización de los riesgos (Ortega, E y Vecinday, L; 2009).

La idea de riesgo laboral implica entonces una versatilidad tal que puede adquirir distintas interpretaciones, surgiendo a su vez muchas interrogantes tales como: ¿Qué se considera una situación de riesgo?...¿Cómo se determina sobre cuáles intervenir y sobre cuáles no?; En qué medida los riesgos tienen validez estadística? y aún más importante: ¿Quién selecciona como se determinan los factores de riesgo? (Bentura, C;2009)(Pucci, F;2011).

A modo de síntesis se puede señalar que la perspectiva que se utilizará en este trabajo parte de que, tanto la salud los riesgos laborales, forman parte de construcciones sociales y como construcciones sociales que son, se ven determinadas por factores de contexto,

recursos, valores, normas, etc.; en otras palabras tienen un fuerte componente histórico-contextual.

Hay, y se manejaron, muchas definiciones de salud y eso puede inducir a cierta confusión, pero lo fundamental es lograr superar el ideal de salud como una *meta susceptible* de integrarse al horizonte total de esfuerzos de cambio de la sociedad. Una forma de superar esta contradicción de salud únicamente como *meta* a salud como *medio de lucha cotidiana* es permeabilizar los términos estableciendo una orientación multidimensional: “*como se trata de un modelo de trabajo en un área muy extensa, la categorización debe ser provisoria, asistemática, abierta a un continuo enriquecimiento, actualización y cambio*” (Weinstein, L;1978).

El concepto de salud y capacidades que se manejará en esta monografía tratará de ser un espacio en construcción abierto al intercambio que no debería limitarse al espacio laboral solamente sino que es una discusión que debería incluirse en el espacio social cotidiano de la gente en todos los ámbitos de la vida social. Es decir, no debemos perder de vista la relación entre procesos trabajo-salud en donde se despliega un campo de tensiones entre diferentes elementos: cuerpo, mente, desarrollo de capacidades, posibilidades, condiciones de la realidad concreta de los sujetos, sus condiciones materiales de existencia, entre otros.

### **3.4 Acciones Colectivas**

Otro aspecto importante para comprender, interpretar y construir el lugar que ocupa la salud en las demandas de los sindicatos rurales lo representan las negociaciones colectivas en torno a la misma. Para ello resulta interesante dar otra discusión, esta vez en torno a los conceptos de campo de lucha, poder, reconocimiento, entre otros que también serán herramientas útiles a lo largo de este proceso de investigación.

La idea de “campo de lucha” de Bourdieu (1999) se presenta como una herramienta que brinda un marco interpretativo amplio para analizar las relaciones entre las centrales sindicales rurales tanto con las cámaras empresariales o patronales, como con el Estado y la sociedad en su conjunto; también nos permite comprender más en profundidad las demandas realizadas y como éstas entran en juego en un campo de intereses encontrados.

Un campo de poder (o lucha) según este autor es un campo de fuerzas entre las diferentes formas de poder o capital, es un campo de lucha entre estas distintas maneras de poder, algo así como un espacio de juego y competencia donde los diferentes actores luchan y se enfrentan entre sí mediante estrategias que apuntan a transformar el balance de las fuerzas. En estos campos los agentes e instituciones luchan constantemente de acuerdo a

regularidades y reglas constitutivas de un espacio de juego con diferentes grados de fuerza (y por ende diversas posibilidades de éxito) por apropiarse de los productos específicos en disputa dentro del “juego” (Bourdieu, P; 1999).

Las luchas por la imposición de un principio dominante, según Bourdieu (1999), llevan a una especie de reparto del poder, lo que él llama una suerte de “división del trabajo de dominación”, y a una consecuente lucha por la legitimación de esa dominación. Los que dominan un campo dado están en posición de hacerlo funcionar para su conveniencia pero siempre deben enfrentarse a la resistencia, las pretensiones, la discrepancia, "política" o de otro tipo, de los dominados.

Es importante aclarar que estas luchas pueden ser reales o tomar forma simbólica: la distinción entre las formas de lucha resulta clave pues muchas veces las demandas o logros por parte de los sujetos o colectivos cobran un tinte simbólico no afectando sustancialmente una dimensión específica de sus condiciones laborales; de todos modos este logro simbólico es de gran importancia para la construcción de identidad de los mismos. Un claro ejemplo de ello lo representa la declaración, que tuvo lugar en el año 2012 del “Día del Trabajador Rural”, a pesar de no cambiar ni estructuras, ni relaciones laborales, como tampoco contribuir a mejorar las condiciones laborales precarias del trabajo rural, sí tiene gran incidencia en la construcción de su identidad como trabajadores y como centrales sindicales por ser un objetivo concreto y palpable después un largo tiempo de negociaciones y luchas.

En síntesis, pensar a los sindicatos, sus relaciones y demandas desde esta perspectiva contribuirá a discernir las relaciones y tensiones que los atraviesan, así como a comprender las estrategias desarrolladas por los sujetos participantes que pueden bien implicar vías institucionales o no.

Si tomamos el concepto de lucha como uno de los elementos estructurantes de este trabajo, las nociones de ‘redistribución y reconocimiento’ son dos factores que contribuyen en gran medida a entender y direccionar el estudio. Ambos conceptos han sido introducidos en este trabajo pero dada la importancia que tendrán requieren ser desarrollados teóricamente.

Fraser (1997) plantea que las luchas por la redistribución y el reconocimiento generan nuevos campos de fuerza y disputa teniendo lugar en un mundo de grandes desigualdades sociales tanto en el trabajo como la educación, la salud o la recreación, pero también en las expectativas de vida, tasas de mortalidad o natalidad, calidad de vida, exposición a agroquímicos o contaminación, etc. Analizando desde esta perspectiva los conceptos de salud hasta ahora manejados, el grado de libertad y posibilidad en el ejercicio y desarrollo

de las capacidades de los sujetos se presenta como una más de las desigualdades sociales que hace referencia Fraser.

Desde este punto de vista, ‘la justicia social’ requiere a la vez de redistribución y reconocimiento; se requiere entonces conceptualizar ambos de manera que cada uno apoye al otro en lugar de devaluarlo, significa observar cómo se entrelazan las condiciones económicas con la falta de reconocimiento, pues en las sociedades capitalistas lejos de ocupar esferas separadas, ambos tipos de injusticias se encuentran entrelazadas de modo que se refuerzan mutuamente. No ver esto es también una forma de opresión y de aceptación de la dominación, es una forma de invisibilizar (Fraser, N;1997).

Fraser entiende que la cuestión radica en la necesidad de repensar las políticas de reconocimiento de manera que puedan integrarse con las luchas en pos de la redistribución, en lugar de desplazarlas y socavarlas. Significa, asimismo, desarrollar una concepción del reconocimiento que pueda dar cabida a toda la complejidad que presentan las identidades sociales, en lugar de una que promueva la reificación y el separatismo (Fraser, N; 1997).

Esta autora distingue dos ‘soluciones’ al problema de la injusticia social que atraviesan tanto al reconocimiento como a la redistribución: las afirmativas y las transformativas. La primera de ellas se refiere a soluciones a la injusticia que están dirigidas a corregir los resultados inequitativos de los acuerdos sociales pero que no afectan el marco general que los origina. Por otro lado las soluciones transformativas se entienden a aquellas soluciones que están dirigidas precisamente a la restructuración del marco general que origina estas injusticias. Lejos de abolir las injusticias de clase, por ejemplo, las soluciones afirmativas ayudan a darles forma pues dejan intactas las estructuras profundas que generan esas diferencias. Las soluciones transformativas tienden a socavar la diferenciación entre las clases pero sin crear clases estigmatizadas o simples benefactores de un Estado; en este sentido tienden a promover la reciprocidad y la solidaridad en las relaciones de redistribución y reconocimiento (Fraser,N;1997).

Por último, a raíz de estas reflexiones, resulta útil introducir la categoría ‘ciudadano’ como una herramienta útil para interpretar y comprender las luchas por la distribución y el reconocimiento. El concepto de ciudadano nace con el Estado liberal y se lo vincula a una comunidad política y la adquisición de derechos. Este reconocimiento de derechos y su universalización remite al postulado que expresa “*todos los hombres son individuos libres e iguales*”. Pero tal postulado tiene un corte normativo dado que refiere al plano “*deber ser*” y por ende su real prescripción apunta a “*los hombres deberían actuar como si fueran libres e iguales*”. En la práctica, los derechos conviven con la desigualdad y la opresión (Viera, A;2010).

Viera (2010) señala que pensar la ciudadanía desde América Latina implica situarse críticamente en un escenario donde gran parte de su población se encuentra limitada en el acceso a recursos económicos, simbólicos y culturales imprescindibles para su integración y ejercicio de sus derechos y capacidades; esto refuerza la idea de que la legalidad no asegura la universalidad del derecho en el plano sustantivo.

En esta línea resulta sustancioso integrar el concepto de O'Donnell (1999) de “ciudadanía de baja intensidad” que hace referencia a la situación de imposibilidad del ejercicio de derechos o de su violación, lo que significa que si bien desde la ley los derechos se establecen para todos, en los hechos solo algunos pueden ejercerlos de manera plena.

Estas luchas y búsquedas por la redistribución y el reconocimiento (o por una ciudadanía plena) pueden darse a nivel individual pero en general se dan a nivel colectivo. En este sentido resulta conveniente acercarse a un concepto de ‘acción colectiva’ que brinde las herramientas teóricas y metodológicas para entender estos procesos.

Existen diferentes factores que conducen a la organización de un grupo y que garantizan su continuidad y desarrollo, en consecuencia existen también diferentes explicaciones para ello: lograr objetivos que están fuera del alcance individual, influir en la voluntad de poderes públicos, objetivos liberadores o libertarios, reconocimiento, redistribución entre otras. Las causas que explican la asociación de grupos de personas son varias y en algunos casos mantienen cierta vinculación con la posición ocupada por las clases sociales de la sociedad. Por ejemplo Latorre (1997) destaca la conciencia de que existe una forma de explotación y el conocimiento y de que ésta solo puede solucionarse mediante acciones colectivas con una solidaridad mínima.

Se puede señalar que este tipo acciones colectivas que están dirigidas a otros, son acciones que van más allá de las voluntades individuales, en pos de un interés colectivo; este interés adquiere un sentido de identificación articulando un proyecto social que le da sentido a las preferencias y expectativas colectivas e individuales que motivan el accionar. *“La acción colectiva frente al comportamiento colectivo, tiene la característica de que es dirigida a los otros, es más que la agregación de voluntades individuales. Para que se pueda hablar de interés y de expectativas colectivas es necesario referirse a un proceso de identificación en el cual se articula un proyecto social, que da sentido a las preferencias y expectativas colectivas e individuales”* (Revilla, M;1994).

Por ultimo en cuanto a acción colectiva creo importante introducir otra herramienta para su análisis, el concepto de ‘free rider’ de Olson (1992). Esta herramienta puede ser útil (complementando la perspectiva teórica desde la cual hemos intentando enfocar este trabajo) para comprender ciertas tensiones y discusiones que se dan en el fuero interno de

las organizaciones a estudiar. El problema del “free rider” que plantea Olson (1992) responde a la teoría de la acción racional señalando que dentro de una organización ciertos individuos hacen uso de los avances y beneficios que brinda la misma no participando directamente del esfuerzo colectivo que los mismos implican. Este problema es de antemano sabido que existe dentro de los sindicatos siendo uno de sus principales problemas a la hora de la participación e integración. Más allá de posibles diferencias teóricas o políticas con esta perspectiva teórica, la misma resulta una herramienta útil para analizar ciertos aspectos de la realidad sindical y de la dinámica de los colectivos.

### **3.5 El poder**

Para finalizar este espacio acerca de luchas, reconocimiento y redistribución es necesario abordar un elemento que se hace constante: “el poder”; el mismo es un tema recurrente tanto que Latorre (1997) señala que todo conjunto organizacional mantiene su actividad en función de los equilibrios de poder y negociación. A continuación se plantearán algunas posturas con respecto al mismo que servirán también como guías y conceptos articuladores del presente trabajo.

Desde Giddens (1984) se puede establecer que cada sujeto es continuamente capaz mediante sus acciones, de ejercer algún tipo de poder y deja de ser tal (individuo agente) cuando pierde esta capacidad de producir alguna diferencia. Este poder, según el autor, no se expresa únicamente a través de un tipo específico de conducta, sino que lo hace también a través de cualquier acción siendo que el poder mismo no es un recurso sino que se ejerce a través de los recursos que son propiedades estructuradas de los sistemas sociales que los agentes entendidos utilizan y reproducen en el curso de una interacción.

Para Foucault (1992) el poder “siempre está ahí”, nunca por fuera pues no hay margen. Las relaciones de poder que atraviesan el campo esta sujetas a otros tipos de relaciones (sea de producción, alianza, familia, sexualidad) que juegan un papel condicionante y condicionándolo a la vez. Pero también es importante destacar que existen resistencias al poder que desarrollan nuevas estrategias y nuevas formas de politización. Dentro de la conceptualización del poder que realiza el autor encontramos el concepto de ‘biopoder’ que resulta interesante desarrollarlo brevemente tratando de llevarlo al campo de la salud y los colectivos. Entendiendo a la salud como un constructo social y colectivo, lo sano y lo enfermo, las practicas adecuadas de salud - trabajo y las que no lo son, el manejo y disfrute de nuestro propio cuerpo son todas prácticas que se transforman a lo largo de la historia a través de un proceso de dominación y un control de las clases sociales unas sobre otras. Lo que de forma genérica Foucault (1992) ha denominado ‘biopoder’ se refiere al poder y dominio de las sociedades actuales y sus antecedentes históricos concretos que encuentran en la dominación de los cuerpos una de las formas más violentas

de control social. Esta herramienta nos permitirá analizar al trabajo y las condiciones laborales de los trabajadores desde los propios sujetos, su corporalidad y el disciplinamiento intrínseco.

Por último creo interesante desde un punto de vista más bien teórico, plantear una posición sobre el poder bastante opuesta: Holloway (2002) parte de la concepción de que el “poder” existe como dominación, como represión del “poder hacer” de los sujetos a los que se les quita esta subjetividad para subordinar su potencial al mando del dominante (diferencia con lo planteado hasta ahora). Por ello Holloway propone, mediante su categoría de anti-poder, una “*resubjetivación del sujeto en lugar de su desubjetivación*”. Mediante la concepción de anti-poder se busca superar el problema que surge del nombrar dos movimientos opuestos, o en este caso dos luchas opuestas, mediante la misma categoría de poder que oculta el antagonismo existente entre ellas y en ese proceso también contribuye a la reproducción del poder como dominación. Me parece interesante tener en cuenta esta dimensión del poder que plantea Holloway por más que se refiera más que nada a un campo o formas de lucha extra institucionales un tanto alejadas del sindicalismo uruguayo y las características (actuales) que predominan en el movimiento. Por otro lado incluir esta perspectiva resulta interesante pues el principal problema que señala esta corriente del anti-poder (“*de la insubordinación reprimida que hierve dentro del volcán*”) es su invisibilidad. Es invisible no porque no existe sino porque los conceptos a través de los cuales miramos el mundo son conceptos de poder. Para ver el anti-poder necesitamos otros conceptos (Holloway, J;2002).

Pensar estos procesos desde una perspectiva de la lucha es el primer paso para superar la invisibilidad de las mismas. Esta perspectiva abre un nuevo horizonte y nos ayuda a pensar la omnipresencia del poder en todos los ámbitos (trabajo, hogar, calles) y frente a él las luchas contra la invisibilidad (Holloway, J;2011).

### **3.6 El papel del Sindicalismo**

El movimiento sindical uruguayo remonta su existencia a las primeras asociaciones mutuales a fines del siglo XIX. En la segunda mitad del siglo XIX, los cambios demográficos y sociales ambientaron en América Latina el surgimiento y desarrollo de modalidades asociativas tendientes a crear redes de apoyo para quienes constituían los sectores más necesitados (inmigrantes y clase obrera); resolver estas situaciones fue un objetivo primordial de las primeras asociaciones (Harriet, S;2011).

Superada esta primera etapa ‘pre sindical’ comienza la fundación de organizaciones sindicales permanentes, creándose en ese marco la FORU (Federación Obrera Regional Uruguay) de inspiración anarquista. La fuerte raíz anarquista del movimiento sindical

uruguayo en su origen haría perdurar durante mucho tiempo una constante desconfianza en el Estado y las formas legales de las relaciones laborales; a modo de ejemplo se ven muchos sindicatos que se desarrollaron sin una personería jurídica que les diese reconocimiento formal por parte del Estado. No obstante hay que destacar que la evolución de las formas jurídicas y las leyes laborales jugaron (y juegan) un papel importante en la conformación del sindicalismo uruguayo (Quiñones, M. y Superville, M; 2002).

En 1903 asume José Batlle y Ordoñez la presidencia inaugurando un estilo que se caracterizó por el asistencialismo y la anticipación a muchas demandas y reivindicaciones de la clase trabajadora (a veces incluso la promulgación de reivindicaciones ya logradas por la lucha de varios gremios, ej. la ley de 8 horas). El Batllismo jugó un papel arbitral en el conflicto entre el capital y el trabajo. Durante estas décadas se intentó lograr un estado de equilibrio entre clases, surgieron las primeras leyes de seguridad social y los sistemas nacionales de carácter colectivo y controlados por el Estado. Este tipo de Estado y su equilibrio garantizó un tipo de acumulación basado en el gasto público y el consumo (De Swaan, A; 1992).

Pero este Estado de Bienestar no generó transformaciones estructurales en el sistema capitalista, ni los servicios sociales eliminaron la pobreza y la desigualdad. Por el contrario se siguió promoviendo los derechos de una ciudadanía pasiva y privilegiando el crecimiento de la industria frente al bienestar de las personas.

Si bien se debe reconocer que representó un avance para los intereses de los sectores más desprotegidos legitimando una impronta cultural que supuso la existencia de necesidades básicas que debían estar garantizadas, los derechos sociales funcionaron solo como fenómeno compensatorio e integrador frente a los efectos polarizadores de la economía; se trató mediante sistemas de solidaridad social, promover en los ciudadanos el sentimiento de membresía amortiguando así la desigualdad existente (Viera, A;2010).

Este contexto: los efectos políticos del Batllismo, los cambios en el modelo productivo producidos posteriormente por el auge y descenso del modelo ISI, entre otros, influyeron conjuntamente para que a finales de la década del 30' se produjese un profundo cambio en el movimiento sindical uruguayo. El sindicalismo dejó de dividirse por oficio volviéndose sindicatos ordenados en torno a ramas o industria. Las ideas anarquistas fueron declinando su influencia y aumentando el predominio de sectores comunistas. El sindicato se vuelve más integrado al sistema y la negociación prevalece por sobre el enfrentamiento directo (Pucci,F;1992).

Holloway (2002) señala que este delicado ‘equilibrio’ que se fue construyendo se basaba en garantizar a los sindicatos la incorporación a la órbita política, es decir al Estado. Lo que se lograba era entonces una aceptación de cierta parte de la clase trabajadora de renunciar a banderas de colectivización de la propiedad privada a cambio de un lugar de relevancia a la hora de negociar salarios con el capital. De todos modos se debe destacar que si bien la institucionalización de estos mecanismos de negociación colectiva afectó necesariamente la práctica y la configuración del movimiento sindical uruguayo, la racionalización de la lucha de clases moderó pero no llegó a anular la movilización de las bases.

Pucci (1992) señala que el movimiento sindical uruguayo se caracterizó históricamente por su autonomía frente al Estado y su postura anticapitalista. En la misma investigación el autor retoma una categorización propuesta por Valenzuela (1983) donde se distinguen cinco tipos de sindicatos: social democrático, de presión, contestatario, auspiciado por el Estado y confrontacionista. Esta clasificación se basa en distintos aspectos: forma por la cual el sindicato logra consolidarse, la unidad o fraccionamiento del movimiento, el grado de vinculación con partidos políticos y las características del sistema político.

Pucci (1992) señala la dificultad de la adecuación de esta clasificación a la historia uruguaya, pero identifica que el tipo que más se correspondería con el movimiento sindical uruguayo es el ‘contestatario’: la estrecha relación con los partidos políticos de izquierda, el carácter fuertemente ideologizado, el predominio del discurso conflictual, la fragmentación interna debido a diferencias ideológicas y partidarias y la inexistencia de una dirigencia sindical independiente y apartidista encuadran al movimiento obrero uruguayo en el tipo contestatario. Sin embargo también señala que en cuanto subsistema de oposición, tiene hacia el sistema político una actitud instrumental en procura de satisfacer demandas reivindicativas de las bases que lo aproxima al tipo de ‘grupo de oposición’ (Pucci,F;1992).

### **3.7 Nuevos desafíos del sindicalismo**

En estos tiempos se verifica una reestructuración del capital, el cual tiende a volverse más financiero, evidenciándose una licuación del mismo, pasando a adoptar una forma más violenta contra el trabajo: la de capital- dinero. Ahora, si bien este fenómeno de licuación del capital es central, también se dieron en paralelo otros fenómenos como la nueva división internacional de trabajo, la relocalización de la producción, una intensa reestructuración de los aparatos productivos y nuevas estrategias globales de manejo de los procesos de producción (Ghiotto, L;2007).

Esta reconfiguración del capital y las relaciones de clase y los nuevos fenómenos mundiales como la globalización no pueden ser considerados simplemente como “consecuencias externas”, “impactos” o “efectos colaterales” sobre Estados, empresas o sujetos sociales; tratarlos como tales no colabora a la comprensión en profundidad de los procesos que hacen a los cambios en los sujetos-en-lucha de las últimas décadas. Por el contrario Ghiotto (2007) afirma que estas visiones tienden a darle una inmovilidad a los sujetos donde “ *nadie es responsable del mercado o de lo que sucede en él*” por lo que no hay nada que se pueda hacer para cambiar la realidad. Si partimos desde esta perspectiva donde interpretamos a los cambios como impactos o factores externos, la vacuidad de poder del sindicalismo es completamente comprensible. En este contexto las diversas estrategias adoptadas por los sindicatos se van a tener que ver no solo con los recursos de poder y las estructuras de oportunidades sino que también con una lectura política distinta acerca de una nueva configuración de la relación entre clases (Ghiotto, L;2007).

A principios de la primera década del siglo Supervielle y Quiñones (2002) señalaban que si bien los sindicatos habían perdido poder también pudieron crecer en el plano simbólico. Por un lado señalaban que habían perdido poder por no conseguir frenar las desregularizaciones de las relaciones laborales así como tampoco pudieron detener el deterioro de las condiciones laborales o evitar la pérdida de un gran número de afiliados. Pero por otro lado también argumentaban que el poder de los sindicatos había crecido en tres ámbitos distintos dentro de un plano simbólico: por un lado concebían a los mismos como conductores naturales de las grandes movilizaciones y protestas sociales; derivado de lo anterior también destacaban, más allá de los grandes problemas, una expectativa en su capacidad organizativa; finalmente afirmaban su papel crucial como analistas de las situaciones en que vivimos.

*“Esta pérdida de poder, por lo tanto, puede evolucionar hacia un modelo de funcionamiento de la sociedad donde el sindicalismo desaparezca o adquiera una expresión mínima e irrelevante que no ocupe ninguna función social tanto en los sistemas político, económico o social de la sociedad uruguaya; o que renueve sus funciones y tenga un nuevo papel en el nuevo modelo societal que se está gestando. Y en este caso no estaría perdiendo realmente poder sino, por el contrario, estaría en condiciones de tener un poder mayor pero de nuevas características”* (Supervielle, M. y Quiñones, M; 2002).

Este análisis debemos comprenderlo un contexto particular: un año sacudido por una gran crisis económica precedida por más de casi dos décadas de gobiernos neoliberales que fueron destruyendo al sindicalismo progresivamente.

Sin embargo a partir del 2005 con asunción del primer gobierno progresista esta situación comenzó a cambiar. Nunca antes los sindicatos tuvieron tantos afiliados ni tanto poder de decisión. Se abrió una nueva etapa donde el sindicalismo se reconstituyó, consolidó y expandió en nuevas ramas surgiendo nuevos sindicatos y llegando a más trabajadores (el caso de los sindicatos rurales y el servicio doméstico resultan claros ejemplos).

Uno de los hechos que traería grandes cambios en las relaciones laborales y sindicales lo marcó la apertura de un espacio de negociación tripartito en el año 2005, los Consejos de Salarios. Se abrió así un espacio de negociaciones colectivas que traería grandes cambios a los sectores rurales (Mascheroni;2011).

Según Mascheroni (2011) la institucionalización de los Consejos genera un espacio con reglas de juego propias en el cual se miden las fuerzas de asalariados y empleadores; y también del Estado. Esto se irá cristalizando, según la autora, en los distintos resultados a los que se arribe en la negociación del conflicto. Esta etapa, incipiente aun, genera nuevas tensiones y desafíos que seguramente se reflejarán en los discursos y perspectivas de las diferentes organizaciones.

## **Capítulo 4:** **Problema, hipótesis, preguntas y objetivos**

### **4.1 Problema de investigación**

La agricultura posee ciertas características históricas que tienden a incentivar la precariedad de los empleos que tienen lugar en la misma; las actividades rurales suelen compartir ciertos factores relacionados con demandas de trabajo variables, dependencia de factores climáticos y tiempos biológicos, largas jornadas, retribución ligada al rendimiento, entre otras, que llevan a caracterizar este tipo de trabajo como “trabajo precario”. En este contexto, las transformaciones agrarias de las últimas décadas actúan como reestructuradoras de los modos y modelos productivos generando nuevos escenarios e incertidumbres que afectan en gran medida a las ya de por sí precarias condiciones laborales de los asalariados rurales. En estos nuevos escenarios los trabajadores buscan respuestas a viejos y nuevos problemas.

Esta monografía busca conocer las demandas y resistencias, en lo que respecta a la salud de los asalariados rurales que surgen a partir de la instauración de la agricultura industrial como nuevo modelo productivo. Específicamente la investigación se orienta a conocer las demandas de salud de los trabajadores, su importancia y lugar en el total de reivindicaciones así como las experiencias y negociaciones que se han llevado a cabo en ese ámbito. La contextualización acerca de cambios producidos por implementación de nuevas tecnologías y la incorporación de un nuevo patrón productivo constituirá un pilar de la investigación.

Se parte de la concepción de salud como un elemento central para el desarrollo de los sujetos en todos los ámbitos de su vida: tanto en lo que hace a lo cotidiano como en el ambiente laboral siendo la misma un factor clave para la realización de un ‘sujeto pleno’. Por tanto este trabajo tiene como objetivo indagar sobre las reivindicaciones que surgen en torno a la salud y condiciones laborales dentro de los sindicatos rurales tomando en cuenta los cambios en el modelo productivo y la incorporación de nuevas tecnologías agrícolas.

### **4.2 Preguntas**

Algunas preguntas que servirán de guía a esta investigación son:

- ¿Qué lugar ocupan las reivindicaciones en torno a salud y condiciones laborales dentro de las plataformas de los diferentes sindicatos rurales?
- ¿Qué dificultades se visualizan desde los sindicatos al tratar las temáticas de salud y condiciones laborales?

- ¿Cuáles son los cambios y permanencias que traen aparejadas las nuevas formas de producir en la salud de los trabajadores rurales?

### 4.3 Objetivos

#### **Objetivo general:**

Conocer qué lugar ocupan las reivindicaciones en torno a la salud (en el trabajo) dentro de las reivindicaciones de los sindicatos rurales, y los cambios producidos en las mismas debido a la introducción de nuevas formas de producción.

#### **Objetivos específicos:**

- Identificar las principales problemáticas en torno a salud y condiciones laborales de los rubros agropecuarios en cuestión.
- Profundizar en la contextualización del nuevo modelo productivo y sus implicancias sociales, ambientales, políticos, culturales etc.
- Indagar en los avances e inercias en torno a las problemáticas de salud en el trabajo rural.
- Conocer las experiencias de negociación y lucha en torno a condiciones laborales y salud, identificando avances y dificultades.

### 4.4 Hipótesis

- Los cambios en el modelo productivo y la incorporación de nuevas tecnologías agrícolas tienden a provocar efectos diversos sobre la salud de los trabajadores rurales. Algunos de ellos pueden ser beneficios para los mismos disminuyendo los riesgos laborales y otros provocar efectos negativos sobre la salud.
- La arena de la negociación por salud y las luchas en torno a las mismas resultan aún más complejas que las negociaciones salariales dado la incertidumbre que generan estas temáticas y la falta de información en torno a las mismas.
- Las preocupaciones y reivindicaciones por aspectos relacionados a salud ocupan un lugar secundario dentro de las plataformas reivindicativas frente a lo que podrían ser problemáticas de tipo salarial o relacionadas con los ingresos.
- La división sexual del trabajo (tanto en el trabajo remunerado como el no-remunerado) afecta la inserción de las trabajadoras en mercado laboral y la participación en el colectivo (sindicato).

## Capítulo 5: Metodología:

### 5.1 Paradigma cualitativo

En esta investigación se realizó un abordaje desde el paradigma cualitativo realizando un estudio de índole exploratorio. La elección de este tipo de metodología se basa en que los métodos y las técnicas empleadas por la misma permiten, en mayor medida, la intercomunicación del investigador con el campo y sus miembros como parte explícita de la producción de conocimiento. Mediante la representación cualitativa de la realidad es posible acceder al mundo de vida subjetivo de las personas que interactúan en la realidad social donde el objeto mismo de la investigación se construye (Flick, U; 2004).

Otro factor por el cual se creyó más adecuado utilizar el paradigma cualitativo para abordar estos aspectos de la realidad sindical está dado por la dificultad en el acceso a ciertas fuentes de información y los pocos antecedentes en los temas de salud específicamente.

De esta manera el paradigma cualitativo permite un mayor acercamiento a las diferentes concepciones y opiniones de los sujetos así como nos permite comprender mejor sus puntos de vista y la construcción de lo que cada uno de ellos entiende por salud, organizaciones sindicales, resistencias y luchas. Este punto resulta clave dado que la investigación tiene por objetivo indagar en las construcciones sociales de los fenómenos de salud ocupacional y riesgo laboral entendiéndolos, justamente, como fenómenos en constante proceso de construcción y reconstrucción influidos por relaciones de poder, por capacidades y campos de posibilidades, por el tipo de relaciones sociales que desarrollan los sujetos, por el lugar que ocupan en el mercado de trabajo, entre otros.

Esta concepciones están inmersas en un “campo de lucha” donde siguiendo una perspectiva estructural-constructivista de Bourdieu (1999) se entiende a las estrategias que desarrollan los grupos como sistemas que sólo es posible reconstruirlos relacionando las distintas áreas de la vida social de sus integrantes. Es decir se asume que las posturas y las luchas desarrolladas por los sindicatos solo pueden entenderse combinando una visión macro estructural con la autopercepción de los sujetos involucrados en las mismas. Se deben entender las acciones, prácticas, estrategias o resistencias desarrolladas por los sindicatos desde una autonomía relativa en la medida en que están condicionadas por las posiciones sociales que ocupan en el campo de lucha, y cuyo desenvolvimiento ayuda a crear/recrear dichas estructuras.

En síntesis, tanto para conocer las diferentes construcciones de salud y riesgo ocupacional como para interpretar las posturas particulares de diferentes colectivos con respecto a ello, el abordaje desde la metodología cualitativa se presenta como la alternativa con mayor capacidad de ahondar en estos procesos.

Esta investigación tuvo como guía dos grandes ejes: el primero buscó acercarse a las plataformas reivindicativas de los sindicatos explorando qué lugar ocupa la salud en las mismas para luego profundizar en las reivindicaciones en torno a la salud y su asociación con los cambios provenientes de “nuevas” formas de producir y el avance del capitalismo en el agro. El segundo eje profundizó en las negociaciones colectivas de los diferentes sindicatos sobre todo referidas a los temas de salud y condiciones laborales, sus dificultades y logros en los últimos años; también se indagó en las apreciaciones que tienen los sindicatos sobre los resultados de dichas negociaciones, los marcos normativos y convenios, su control y cumplimiento.

Finalmente es necesario hacer referencia a dos categorías que no fueron pensadas desde un principio como parte de la metodología sino que se decidieron incorporar a lo largo del trabajo de campo, siendo al final del mismo un importante elemento para la comprensión de ciertas lógicas y características del movimiento sindical rural. A estas categorías las llamaremos ‘categorías emergentes’ y trataran por un lado, la temática de género dentro de los sindicatos rurales y por otro una comparación con el Sindicato Único de la Construcción (SUNCA).

Con respecto a la temática género resultan de gran utilidad las reflexiones de la socióloga Rossana Vitelli (2009) quien entiende las cuestiones de género desde una perspectiva abarcativa y general considerando a los sistemas de género como construcciones sociales que influyen en las relaciones de poder, prácticas, creencias, valores y normas a partir de las diferencias sexuales que la sociedad plasma en paquetes estereotipados, naturalizados y reproducidos a través de diferentes sistemas. Tener presente estas ideas nos llevará a la posibilidad de un análisis con mayor profundidad de la totalidad concreta que es la realidad sindical.

Por otro lado a lo largo del proceso de investigación se creyó conveniente incorporar a la muestra al sindicato de la construcción con el objetivo de desarrollar algunas comparaciones con los sindicatos de tipo rurales que nos permitiesen comprender e identificar con mayor profundidad ciertas particularidades de las organizaciones rurales y sus luchas en este medio. El trabajo en la ‘construcción’ tiene como principal similitud con el trabajo rural el desarrollar un esfuerzo físico altamente demandante

siendo el cuerpo humano la principal herramienta de trabajo; siguiendo esta relación del trabajo con el cuerpo podemos señalar también que ambos trabajos deben interactuar con otros objetos físicos y del medio ambiente laboral que son altamente peligrosos (accidentes). Pero más allá de la similitud del trabajo como práctica (la centralidad del cuerpo como principal herramienta) el sindicato de la construcción muestra grandes diferencias con los sindicatos rurales sobretodo en su capacidad de organización y movilización observándose como prueba de esto importantes avances en los últimos años en los temas de salud laboral y leyes laborales. La comparación entre ambos tipos de agrupaciones puede resultar beneficiosa para la mayor comprensión del grupo rural entendiendo cuales son las visiones, métodos y estrategias de lucha que sustentan las situaciones particulares de cada grupo.

## **5.2 Tipo de relevamiento**

La técnica para el relevamiento de la información se basó en la utilización de la entrevista semi-estructurada en el entendido de que esta técnica permite que el objeto mismo de investigación sea analizado a través de la experiencia que de él poseen los sujetos entrevistados, logrando así llegar a una mayor comprensión tanto a nivel colectivo como individual de las problemáticas a abordar (Blanchet, A; 1987). Si bien en todas las entrevistas se trató de trabajar las mismas dimensiones y conceptos manteniendo una pauta semi-estructurada, la flexibilidad de los diseños cualitativos especialmente de la técnica de entrevista, permitió que insumos de entrevistas ya realizadas se usasen para la modificación de pautas futuras y para la creación de nuevas preguntas, haciendo dialogar ya no solo las perspectivas del investigador y el sindicato en cuestión, sino también las percepciones de otros sindicatos anteriormente entrevistados.

En este sentido los diseños cualitativos permiten grandes ventajas dada su flexibilidad a la hora de estudiar un campo relativamente nuevo, y brindan a su vez la posibilidad de hacer dialogar a diferentes posturas en el mismo proceso de recopilación de datos. De esta forma el investigador establece una relación de ida y vuelta permanente entre la teoría y los datos siendo que muchos de los conceptos pueden emerger de estos últimos (Sautu, R; 2003).

## **5.3 Trabajo de campo**

La recolección de la información para esta investigación se realizó a lo largo del año 2013. En total se realizaron 11 entrevistas a dirigentes sindicales. La elección de los sindicatos se basó en criterios de heterogeneidad de rubros y la accesibilidad tratando

de abarcar la mayor cantidad de sindicatos rurales posibles. Dentro de las 11 entrevistas realizadas, 10 de ellas fueron hechas a dirigentes de diferentes sindicatos de asalariados rurales mientras que 1 fue hecha a un dirigente del sindicato de la construcción.

En este sentido resulta interesante indagar acerca de las diferentes construcciones en cuanto a salud y condiciones laborales y como abordan estas temáticas dentro de los sindicatos. También el sindicato de la construcción posee una larga historia sindical siendo que en los últimos años ha cobrado una gran visibilidad logrando muchos avances favorables para los trabajadores del sector y del país. En este sentido se presentó como interesante indagar en las perspectiva y las estrategias desarrolladas por ese sindicato en comparación con los rurales viendo avances e inercias en ambos.

El Cuadro 7 muestra el total de entrevistas realizadas con nombre y rubro de los sindicatos entrevistados:

<b>OSDOR</b>	Organización Sindical de Obreros Rurales	Citricultura
<b>SIPES</b>	Sindicato de Peones de Estancia	Ganadería, actividades no agropecuarias.
<b>SITRACITA</b>	Sindicatos de Trabajadores Cítricos y Afines	Citricultura, horticultura
<b>SOIMA</b>	Sindicato de Obreros Industriales de la Madera y Afines	Forestación
<b>STH</b>	Sindicato de Trabajadores Hortícolas	Horticultura
<b>SUDORA</b>	Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales	Citricultura, horticultura
<b>SUNCA</b>	Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos	Construcción y Anexos
<b>SUTAA</b>	Sindicato Único de Trabajadores del Arroz y Afines	Arroz
<b>SUTTA</b>	Sindicato Único de Trabajadores de Tambo y Afines	Tambos, Forestación, agricultura
<b>UTAA (grupal)</b>	Unión de Trabajadores Azucareros de Artigas	Caña de Azúcar
<b>UTRASURPA</b>	Unión de Trabajadores Rurales Asalariados del Sur del País	Fruticultura, horticultura y avicultura

Por último otro punto que creo necesario señalar en relación a las entrevistas es el hecho de que las mismas fueron realizadas a dirigentes sindicales que oficiaron como portavoces de sindicatos. Esto lleva a realizar dos precisiones: en primer lugar se entrevistó a una persona como representante del sindicato, lo que no quiere decir que el total del sindicato tenga exactamente esa postura (es de esperar que haya diferencias a la interna del mismo). En segundo lugar, pero no menos importante, es el hecho que si bien la investigación tendrá representatividad a nivel sindical, no abarca al total de los trabajadores asalariados. En otras palabras esta investigación trabajó con sindicatos rurales y desde ellos, no con los asalariados del rubro. Creo necesaria hacer esta aclaración más aún si tenemos en cuenta que como señala Pucci (1992) una de las características del movimiento obrero uruguayo es la dualidad existente entre las dirigencias sindicales y las bases.

Este término (dualismo) que fue acuñado por Errandonea y Costábile (1969) supone la existencia de dos niveles dentro del movimiento sindical: por un lado una dirección con prevalencia de metas políticas mediatas y por el otro las bases con metas predominantemente inmediatas. Esto último significa que es de esperarse que aparezcan diferencias entre el discurso sindical y la realidad de los asalariados rurales así como diferencias entre metas del sindicato y el comportamiento y realidad de los asalariados.

## Capítulo 6: Análisis

### 1. Las Plataformas Reivindicativas

Este capítulo será de carácter descriptivo a modo de acercarse a la temática y a los principales puntos que componen las plataformas reivindicativas (PR) de los sindicatos. Para realizar las reflexiones que aquí se presentan se consultó a los dirigentes sindicales acerca de los principales puntos de la plataforma reivindicativa que estaban llevando adelante para los Consejos de Salarios del 2013.

Para analizar las plataformas sindicales (como primer acercamiento a las organizaciones) se prestará especial atención a las demandas que los dirigentes de las organizaciones sindicales plantean como principales líneas de acción, atendiendo al orden con que son introducidas las mismas y la importancia que le confieren en su discurso.

La primera observación que se puede realizar es el lugar primordial que ocupa el tema salarial en la gran mayoría de ellos. Al preguntárseles a los sindicatos por su PR, señalaron como primer punto la necesidad de obtener un salario mínimo, destacando que se los mismos encuentran muy sumergidos, para luego proseguir con reivindicaciones asociadas a las condiciones laborales.

*“Lo que hace un sindicato es tratar que se den las condiciones más favorables al trabajador con un salario digno. El salario que requiera el trabajo que estás haciendo.. .que se llegue más o menos el esfuerzo que vos estás haciendo por el trabajo”<sup>3</sup>*

Es necesario señalar que no todos los sindicatos siguen esta tendencia, algunos de ellos, (el ejemplo más claro es el de Sindicato de Obreros Industriales de la Madera y Afines-SOIMA), señalaron otros aspectos o preocupaciones que consideran más importantes que la representación salarial de los trabajadores:

*“Naturalmente el aumento de sueldo también. El que haya un salario, pero eso es un problema menor porque es una cosa que hoy tenés un salario mañana subió el dólar no se en donde, donde cayó y se te fue... el problema es lo que tiene acá adentro (señala la cabeza) en eso el problema del salario es una cosa totalmente secundaria. Es secundaria pero de una característica menor”<sup>4</sup>*

Una segunda observación surge al agrupar las reivindicaciones en torno a las condiciones laborales (dejando de lado el tema salarial aunque sin duda forma parte de las mismas). Seguido de los temas salariales las mayores preocupaciones pasaron por la necesidad de cumplimiento de los convenios realizados, en especial la jornada de ocho horas y el convenio 321 que trata los temas de salud y seguridad en la agricultura.

---

<sup>3</sup> Dirigente OSDOR

<sup>4</sup> Dirigente SOIMA

Diferentes dirigentes señalaron:

*“Reiterar que la jornada laboral es de 8 horas que parece que hay gente que todavía no lo sabe... y a su vez este... y a su vez este... condiciones de trabajo para los trabajadores”<sup>5</sup>*

*“Que se cumplan la ley de 8 horas, ese es el segundo punto. El tercer punto está vinculado al tema salud laboral, hay un decreto el 321 que regula un poco la normativa de seguridad laboral, las condiciones de trabajo y todo eso... que no es muy conocido”<sup>6</sup>.*

En una instancia prematura del análisis observamos que los entrevistados no hicieron referencia específica a los problemas en condiciones laborales en cuanto trabajo concreto priorizando más, como se mencionó en el párrafo anterior, el cumplimiento de los convenios, los obstáculos que implican las tercerizaciones, la búsqueda de estabilidad, el cobro de jornales caídos, la necesidad de una nueva categorización; aspectos todos que, si bien determinan las condiciones laborales tienen una estrecha vinculación con los temas salariales formando parte de la misma categoría.

Dentro de las preocupaciones por salud se visualizaron problemas concretos como el desgaste que produce el trabajo y el esfuerzo físico que requiere. Estos aspectos de los problemas de salud y laborales se desarrollarán en capítulos posteriores.

Otro punto que aparece en las algunas de las PR de los sindicatos son los proyectos para la obtención de tierras. Pero este punto ya es minoritario formando parte solo de las plataformas de UTAA, SIPES, OSDOR y el SUTAA.

A modo de resumen podríamos concluir que, en una primera instancia, ante la pregunta acerca de la composición de sus plataformas reivindicativas, los dirigentes sindicales apuntaron en su mayoría a las condiciones laborales relacionadas con la determinación de salario, tipo de contrato, turno, carga horaria, estabilidad, seguridad, sindicalización y existencia de convenios y marcos regulativos. Los temas referidos a problemas específicos de los tipos de trabajo no aparecieron en una primera instancia sino que aparecieron en formas de reivindicaciones o avances solo cuando se indagó específicamente acerca de los problemas directamente relacionados con la salud y la accidentalidad en el trabajo.

Luego de esta primera aproximación, no queda más que continuar profundizando en la relación trabajo-salud y como es percibida desde las organizaciones. A su vez resulta importante remarcar que ya en este primer acercamiento surge, aun tenuemente, la

---

<sup>5</sup> Dirigente SUTTA

<sup>6</sup> Dirigente SIPES

intrínseca relación existente entre los aspectos económicos y de tipo normativo con la salud y el desarrollo del trabajo como actividad física concreta.

Otra temática que surgió (más tenuemente) fue relacionada con reivindicaciones propias de las mujeres; dichas reivindicaciones fueron profundizadas a lo largo de las entrevistas adquiriendo un carácter tan importante que se decidió dedicarle un capítulo específico.

## **Análisis**

### **2. Salud y condiciones laborales**

Una vez realizada la primera aproximación a las líneas reivindicativas más generales expuestas por los sindicatos, vamos a enfocarnos en las problemáticas y reivindicaciones en torno a la salud y las condiciones laborales. Se trata de descubrir y profundizar la comprensión del lugar que ocupan estas reivindicaciones en las plataformas de las organizaciones y cuáles son las diferentes variables que intervienen en la construcción de las mismas.

Para lograr este objetivo, este capítulo abordará distintos ejes: en primer lugar se procederá a repasar las principales problemáticas que identificaron los diferentes dirigentes sindicales en torno a los problemas de salud y accidentalidad laboral en sus respectivos ambientes laborales; luego se tratarán las diferentes variables que entran en juego en la concepción de salud manejada desde los sindicatos y distintos elementos que intervienen para que la misma surja y ocupe el lugar que ocupa.

#### **6.2.1 Problemas de salud y accidentes laborales**

Al investigar sobre las principales problemáticas en torno a la salud y las condiciones laborales en los distintos rubros de producción, podemos afirmar que existen ciertos elementos comunes a todos ellos en la medida que los dirigentes sindicales tendieron a identificar problemáticas similares en sus respectivos rubros.

Para los entrevistados un factor que afecta gravemente la salud de los trabajadores es el uso de agroquímicos y su control apareciendo en los discursos de los dirigentes sindicales como uno de los mayores riesgos para la salud de los trabajadores:

*“en gran porcentaje de los trabajadores rurales por ejemplo son enfermedades respiratorias por el tema de las fumigaciones, por el tema de la fumigación, también el tema de enfermedades estomacales por el tema de consumo de agua no potabilizadas, los pozos insurgentes, los pozos que los mantos terrestres filtran los agroquímicos hacia la tierra y pueden causar diarrea y enfermedades estomacales..son la gran..la.. mayor enfermedad”<sup>7</sup>.*

La identificación del agroquímico como problema destacado dentro de las problemáticas de salud en el medio rural no es del todo nueva, ya en el año 1992 se señalaba (en un informe sobre las Primeras Jornadas Uruguayas de Servicios de Salud en el Trabajo( MTSS- PIT-CNT - Departamento de Salud Ocupacional de Facultad de Medicina) que el

---

<sup>7</sup> Dirigente UTRSURPA

uso de agroquímicos aparecía como una preocupación importante para el trabajador rural (Rocha,A; 1992).

Siguiendo en este intento por identificar los riesgos y accidentes laborales encontramos en segundo lugar a aquellos relacionados con el uso de maquinaria o herramientas tales como: caída de escaleras, accidentes con maquinaria o herramientas de mano y caídas en el monte o la chacra. Estos tipos de accidentes son interpretados como accidentes “comunes” que no causan sorpresa en el colectivo, lo que nos lleva a introducir la hipótesis que estos accidentes tienden a ser naturalizados por los trabajadores.

Por otro lado en torno a las enfermedades laborales varios dirigentes identificaron problemas de desgaste, dolores de cintura y cadera, tendinitis así como también casos de cáncer (los entrevistados lo encuentran muy relacionado al uso de agroquímicos). Pero en general vemos que el desgaste y el esfuerzo físico que implica el trabajo en sí mismo, son los agentes que, según los entrevistados, más provocan enfermedades a largo y mediano plazo.

*“Pero lo que si se nota que los trabajadores cuando están cerca de jubilarse terminan muy deteriorados... y el alto índice de casos de cáncer entre los trabajadores jóvenes. Y las similitudes que tienen es que la enfermedad le aparece de la nada, o sea generalmente no sienten nada y cuando... prácticamente cuando lo descubre se vuelve prácticamente una enfermedad terminal”*<sup>8</sup>

En este sentido en varios discursos aparece la preocupación por el futuro del trabajador y como el tipo de tarea realizada deteriora la salud a largo plazo produciendo un gran desgaste tanto físico como mental:

*“Después también como es un trabajo recontra pesado y forzoso y con los kilos que hay que cargar... a los 40, 50 años tenemos que trabajar hasta de 60 años ahí porque sabemos bien que las jubilaciones rurales demoran mucho más.. y el tema de las columna, la cadera.. hay algunos.. hay sectores que siguen trabajando con kilajes recontra altos y a los 40 años ya no sirve ni para mascar chicle! Digo porque es la realidad!!”*<sup>9</sup>

Si bien algunos de los entrevistados identificaron un avance en algunas áreas de las condiciones laborales (se bajó el kilaje de carga en los bolsos cosechadores, no se usan más banderilleros a la hora de fumigar, mejoras en las escaleras, etc.) el régimen del trabajo en sí opaca (en cierta medida) estos avances pues fomenta el desgaste físico constante. Este último punto es de sumo interés y lo veremos cuando abordemos la construcción de los riesgos en torno a la salud y la condiciones laborales.

---

<sup>8</sup> Dirigente SUTAA

<sup>9</sup> Dirigente OSDOR

*“si el monte está bien las condiciones de trabajo no son tan malas... lo que pasa que hay mucho desgaste por el esfuerzo físico mucho desgaste por lo que tiene que ver por ejemplo el traslado... si se va de Salto hasta Paysandú.. Implica mucho en la ida y sobretodo en la venida.. este ...que son muchas las horas que se están afuera.. más sumado a eso el esfuerzo físico implica un desgaste.. entonces si a eso le ponemos un marco de condiciones de trabajo no son muy buenas, solamente por el esfuerzo dentro de la charca pero también por todo lo que hay alrededor”<sup>10</sup>*

Es interesante contrastar la perspectiva de los sindicatos rurales acerca de los problemas de salud con los datos del Banco de Seguro del Estado (BSE) sobre la accidentalidad laboral para el año 2000: como ya se señaló, del total de accidentes ocurridos en el binario 2000/01 en la rama uno de actividad ( agricultura, caza, silvicultura y pesca) las *‘pisadas, choques o golpes’* representaron un 38% de los accidentes, seguidos por un 31% de *‘caída de personas’*; el otro porcentaje representativo se acumula en la categoría *‘esfuerzo excesivo’* con un 15% de los accidentes. Ahora, si bien el uso de agroquímicos fue identificado por casi la totalidad de los sindicatos como uno de los principales problemas del trabajo rural en cuanto a salud y accidentalidad en los últimos años, en el informe del BSE los accidentes por *‘exposiciones o contactos’* acumulan solo un 2% de los accidentes.

Este bajo número de registros de intoxicaciones comparado con la alta preocupación por parte de los sindicatos podemos, en una primera instancia, relacionarla con la dificultad que señalan los sindicatos para tratar estos temas, denunciar en torno a ellos y obtener diagnósticos médicos y resultados válidos (este punto se desarrollará más adelante). Pero también a raíz de esta focalización que se observó en determinados tipos de accidentes, por contraposición, podríamos señalar una naturalización de otros que suelen ser los que mayores costos cobran. En este sentido al analizar el lugar que le dan a cada problema podemos visualizar, interpretar y constatar que tras la identificación de riesgos y problemas laborales existe una construcción social.

### **6.2.2 La construcción de la salud y el riesgo laboral**

Siguiendo la diferenciación que plantean Viña y Carrasco (2000) podemos encontrar riesgos “tradicionales” que siguen causando numerosas víctimas en accidentes como pueden ser la caída de las escaleras o el desgaste físico; pero también encontramos nuevos riesgos surgidos de los nuevos procesos tecnológicos y nuevas formas de organizar el trabajo que modifican la realización de las tareas.

Más allá de la identificación de accidentes y enfermedades “concretas”, a lo largo de las entrevistas surgieron otros factores que los entrevistados identificaron como causantes de

---

<sup>10</sup> Dirigente SUDORA

un aumento en los riesgos de accidentes y enfermedades vinculados estrechamente al tipo de contrato, las bajas remuneraciones o la necesidad de trabajar más horas frente al acortamiento de los períodos de zafra, entre otros. Es decir más relacionados con estos nuevos riesgos laborales y las nuevas formas de organización del trabajo. En este sentido, uno de los entrevistados haciendo referencia al régimen de trabajo en el rubro forestal en época de zafara señalaba:

*“Y eso también genera.. problemas con el.. con el tema de que pueden ser más propensos a los accidentes porque en esa época los trabajadores llegan a trabajar 16 horas por día.. y están más propensos por un tema de cansancio.. por un tema de las exigencia de que.. de bueno que se tenga que saldar rápido y levantar la producción rápido”<sup>11</sup>*

Con relación al uso de maquinaria él mismo reflexiona:

*“Si ta, el supone que esta ganando bien porque de repente puede hacer alguna hora extra... pero trabaja 16..12 horas.. pero se da mucho el trabajo de 12 horas, turnos de 12 horas.. entonces uno trabaja 12 horas baja de la máquina y entra otro que trabaja otras 12 horas, entonces en la teoría de que va a trabajar 12 horas, que la hora extra es doble, que no sé qué, que no sé cuánto..ta y por ahí parece que el tipo gana 30 mil pesos.. bueno pero obviamente pasa ahí en una casilla en régimen de “ cama caliente”, que duermen en la misma cama no? Porque cuando uno va para el monte el otro queda durmiendo y cuando este duerme el otro está trabajando.. este bueno, abarata los costos pero viven como bichos?. Como ganan una determinada cantidad, también gastan.. mm? Innecesariamente de repente como tiene?! Además el mismo régimen de soledad y aislamiento lo hace que gaste.. y gaste más.. entonces cuando quiere acordar eso mucho más que gana lo está gastando todo!.mmm? Entonces?.. pero además está alejado de la familia.. esta alejado de todo.. o no tiene familia no tiene NADA.. y eso .. son enfermos GRAVES”<sup>12</sup>*

A partir de las entrevistas observamos como los dirigentes sindicales identifican ciertos “riesgos” asociados directamente a los tipos de tareas: caídas, intoxicaciones, dolores musculares, entre otros. Pero tras ellos, y como un factor más fuerte de riesgo los dirigentes identifican muchos de los accidentes como consecuencia de dinámicas que van más allá de la actividad física concreta y se asocian con las dinámicas de mercado, la organización del trabajo y las remuneraciones percibidas:

*“Y eso la mayoría del trabajo se hace a destajo.. o sea cuanto más ganas..cuanto más haces más ganas... o sea que cambias salu por plata!.. o sea que no tenés como.. o sea que por más que vos sepas que te estás matando..que te están judieando.. pero vos sabes que si vos lo haces.. te reventas y te exigís vos vas a ganar más ...porque lo sueldos son muy bajos..”<sup>13</sup>.*

En esta misma línea en otros entrevistados reflexionaban:

*“Aparte porque es un trabajo que se hace, que se hace por incentivo: destajo camuflado que se hace!! y el compañero anda todo el día al palo, no es que anda sacando naranja por naranja .Le agarras la habilidad de saberla cortar con rapidez y ligero pero el compañero..la seis horas y*

---

<sup>11</sup> Dirigente SUTAA

<sup>12</sup> Dirigente SOIMA

<sup>13</sup> Integrante UTAA

*media, las 7 horas que trabaja en un movimiento constante, subiendo y bajando escaleras y aparte con peso encima.. es un trabajo bastante forzado no?”<sup>14</sup>*

*“Lo que pasa que uno hace años que trabaja en esto. Uno va aprendiendo, te vas fogueando, te vas dando cuenta de un montón de cosas que a veces vos...por temas de ganar un peso más descuidas lo otro y a lo último te sale más caro, porque te enfermas, perdés! Perdés salud!”<sup>15</sup>*

En el marco teórico señalábamos que las condiciones de medio ambiente y trabajo no están constituídas por fenómenos aislados, desconectados entre sí y sin relación con el resto de la vida del trabajador. Los problemas de las condiciones del medio ambiente y trabajo deben abordarse desde una óptica global en el marco integral de una política económica, educativa y social (Viña, R y Carrasco, A; 2000). Justamente los diferentes pasajes de las entrevistas dan cuenta de esta estrecha relación que existe entre los diferentes aspectos del trabajo.

Esta situación también se puede entender desde la teoría del desarrollo de las capacidades de Sen (2010) que señala que solo cuando las capacidades de un sujeto están cubiertas y desarrolladas, es que el sujeto tiene libre elección; en este caso detectamos como desde los entrevistados se identifica un gran freno al desarrollo de sus capacidades como sujetos dadas las malas condiciones de empleo que terminan afectado directamente su salud y aumentando los riesgos de accidentes pero también dificultando el desarrollo de los procesos asociativos. Esta perspectiva nos permite dejar atrás la dicotomía salud-enfermedad, para entender al sujeto desde sus capacidades y la posibilidad que estos tienen para desarrollarlas o, en este caso, las grandes limitaciones a las que se enfrentan.

Ya no hablamos del accidente simplemente ocasionado por malas condiciones de trabajo en cuanto a escaleras altas o en mal estado, bolsos pesados o malas condiciones en los montes, sino que son los modos de producir y las relaciones de producción que llevan a que los trabajadores desarrollen ciertas estrategias, asuman ciertos riesgos o aumenten otros. El marco normativo del trabajo puede ser mejorado en favor del trabajador pero mientras ciertas lógicas de explotación y de organización del trabajo persistan el trabajador se continuará viendo en encrucijadas en relación al desarrollo de sus capacidades.

Es decir que más allá de las condiciones “objetivas” del trabajo rural en sus diversos rubros, se identifican cuestiones comunes provenientes de la organización del trabajo en sí mismo: bajas remuneraciones, zafralidad, inestabilidad laboral, entre otros que actúan negativamente en varios sentidos: por un lado sobre la posibilidad de desarrollar sus

---

<sup>14</sup> Dirigente OSDOR

<sup>15</sup> Dirigente SITRACITA

capacidades y la capacidad de cambiar ciertas situaciones y por otro también fomentando que los trabajadores desarrollen diversas estrategias de supervivencia para poder lograr un ciclo de trabajo estable. Estas estrategias toman forma en las prácticas de asunción y naturalización de riesgos.

Desde el rubro de la naranja, en donde se dieron importantes avances en los temas condiciones laborales, se señaló:

*“siguen habiendo cosas que se te caen las medias... laborales estoy hablando! Más allá de todo lo otro que pasa.. pero laborales sigue habiendo una explotación, una esclavización porque más allá de que vos tengas un salario vos sos esclavizado porque dependes pura y únicamente de eso. Y estas esclavizado viviendo a veces en el establecimiento y estas esclavizado a estar ahí y a llenarle los bolsillos al patrón, y vos vas a estar siempre en la misma situación y trabajando de sol a sol no? Eso es una esclavitud.. camuflada llámese como se le llame es una esclavitud.. es ser un esclavo del trabajo y del empleador”<sup>16</sup>*

Para comprender esta idea de estrategias y aceptación de riesgos por parte de los trabajadores debemos retomar los conceptos de salud que se manejaron en el marco teórico, donde se planteaba entender a la misma como una construcción social. Estas construcciones se encuentran fuertemente asociadas a relaciones, modos de producción y organización del trabajo, pero también a los procesos de socialización de los sujetos y la posibilidad de desarrollar capacidades. Es decir, tras estas construcciones sociales inciden también valoraciones culturales históricamente determinadas, así como determinantes relacionados con los recursos sociales que influyen en la capacidad de las personas para decidir qué hacer, como prevenir y afrontar los riesgos (Nión, S; 2012). Cada situación de riesgo que incide en la salud, pone en evidencia una multiplicidad de actores que conforman una trama compleja que muestra diferentes grados de aceptabilidad del riesgo (Pucci, F; 2012).

En la aceptabilidad de riesgos se pueden identificar dos claras vertientes, una de carácter estructural relacionada al modo de organización del trabajo y otra relacionada al trabajador rural, su cultura y contexto.

Por un lado, y como ya se expuso en párrafos anteriores, vemos como las condiciones de empleo, las características del empleo rural y el modo por el cual se organiza el trabajo influyen directamente en las capacidades de los trabajadores y en sus oportunidades. En el área de Salud Ocupacional existen diferentes referentes teóricos que destacan el hecho de que la salud de los colectivos humanos es un producto social, determinado básicamente por las relaciones de poder (las relaciones de producción), siendo el proceso de trabajo resultado de esas relaciones y condicionado por el proceso de valoración (Tomasina, F;

---

<sup>16</sup> Dirigente OSDOR

2008). En este sentido podemos entender que estas características del trabajo llevan a los trabajadores a asumir ciertos riesgos; estas ideas se expresan fielmente en una frase muchas veces transmitida por los dirigentes: “*cambiar salud por plata*”.

Por otro lado, además de lo que podemos identificar como una aceptación de riesgos por el lado de lo económico y estructural, también debemos prestar atención a aspectos culturales que influyen en esta naturalización de los riesgos y en la toma de decisiones para aceptar los mismos.

El proceso de construcción del riesgo supone entonces una valoración de la situación de cada sujeto y por lo tanto supone la existencia de una interacción de múltiples intereses, valoraciones y creencias (Nión, S; 2012). En esta línea, una observación que realizaron con frecuencia los entrevistados fue la necesidad que tienen como organización de hacer respetar los convenios y medidas de seguridad, no solo por los patrones sino por los mismos trabajadores; aparece la necesidad de ‘*estar arriba*’ de los trabajadores para que ellos mismos respeten los convenios que se supone se hacen para protegerlos.

La necesidad de controlar el cumplimiento de leyes y convenios por parte de los trabajadores tiene diferentes causales. Por un lado, Pucci *et al.* (2011) explican que las molestias e incomodidades que generan los implementos de seguridad, junto con la necesidad de acelerar los ritmos de producción actúan en contra de las políticas preventivas en la salud. Pero las causas de no usar estos implementos de seguridad también se pueden atribuir a factores como falta de información o al desconocimiento de derechos y obligaciones así como a la cultura del trabajador rural donde varios entrevistados señalaron un cierto ‘individualismo’ que lo lleva a desarrollar estrategias por su cuenta, no pensando en colectivo y por consecuencia exponiéndose a situaciones de mayor vulnerabilidad.

*“Porque además por las características de esos trabajadores esta la concepción de ser individualistas!! Este.. está la concepción de ser un individualista no?, yo trabajo para mí.. y ese trabajo para mí se traduce en el trabajo a destajo.. entónces.. hay un laudo? Ellos pasan por el costado del laudo, dan toda la vuelta y trabajan en negro! Según sus propios cálculos.. que en sus cálculos a ellos siempre les da que van a ganar más y terminan ganando mucho menos”<sup>17</sup>*

Sintetizando, en la construcción de umbrales de aceptabilidad de riesgos y la construcción de la salud laboral podemos identificar grandes líneas causales, algunas se radican en el modo de organización del trabajo, en el modo de producción y sus relaciones, en (estrechamente relacionada con la anterior) la cultura del trabajador rural que influye en la naturalización y aceptación de riesgos, entre otras.

---

<sup>17</sup> Dirigente SOIMA

Retomando la discusión sobre las condiciones laborales, algunos de los entrevistados señalaron una mejora en las condiciones de trabajo, que aunque sin llegar a ser buenas, perciben una cierta mejora: menos kilaje de carga, más implementos de seguridad, menos tiempos de traslados, entre otros.

*“hacia .. hace como dos años atrás nosotros no teníamos las condiciones de trabajo.. logramos que la patronal empiece a entregar la ropa adecuada para los trabajadores.. el calzado .. este.. las polainas que eran importantes para los trabajadores..se logró eso también digo... pero siempre con la lucha permanente no”<sup>18</sup>*

Sin embargo siguen persistiendo y creándose nuevas lógicas de organización del trabajo relacionadas con las condiciones de empleo que afectan directamente las condiciones laborales manteniéndolas en situación de precariedad laboral. A pesar de encontrar un avance en las regulaciones y un cierto alivio del esfuerzo físico realizado por los trabajadores, de todas formas la organización del trabajo y la persistencia de deficiencias en las condiciones de empleo, vuelve a exponer al trabajador a asumir riesgos que son directamente contrarios al desarrollo de sus capacidades y al desarrollo de una salud plena.

Como señala Mascheroni (2011), en diferentes rubros, el crecimiento agropecuario no necesariamente ha redundado en una mejora de los salarios y condiciones de vida de los trabajadores, sino más bien lo que se hizo fue introducir nuevos agentes de riesgo laboral e incrementar los niveles de precariedad en algunas dimensiones como es la figura de los contratistas, tercerizaciones, zafralidad e informalidad.

### **6.2.3 Atención Médica**

Otro factor influyente en el manejo de la salud y las condiciones laborales es la atención médica. El acceso a la atención médica (tanto de emergencia como consulta en el centro médico) se presentó como una gran dificultad para los trabajadores entrevistados.

Con relación a esto un entrevistado señalaba:

*“Si bien hay un plan nacional de salud, pero bueno hay muchos problemas con la ejecución concreta, real, por una cuestión que tiene que ver con... esto mismo que decíamos antes.. en general los médicos están formados en ciudades y bueno es muy difícil que se puedan insertar a vivir y cumplir sus servicios viviendo en una comunidad rural. Por darte un ejemplo se llamó a 9 cargos para médicos rurales .. se presentaron 4 y hoy hay 2 trabajando. Es entendible, vivir en un medio muy aislado a un profesional también le quita la posibilidades de continuar formándose, etc. pero bueno en realidad el médico no se quiere ir a vivir al campo, son excepciones las que*

---

<sup>18</sup> Dirigente UTAA

*se dan y.. bueno y ta después por otro lado hay una cuestión con la medicina privada que también pasa mucho más por lo comercial que en realidad una asistencia eficaz y eso.. hay gente que está afiliada a mutualistas en la ciudad pero en realidad vive en el campo y no tiene atención fija.. y eso lo tiene que cubrir ASSE<sup>19</sup>.*

En cuanto a las dificultades para acceder a la atención, uno de los principales problemas que superaron algunos sindicatos pero que otros aún no, es el tener un vehículo de emergencia en la chacra para trasladar a los trabajadores accidentados:

*“Buenos salen hasta un cierto punto de la ruta las ambulancias cuando hay un accidente y sobre todo laboral... cubren accidente de tránsito y todo eso en cualquier parte... Pero accidentes rurales las ambulancias salen hasta la salida más o menos de la ciudad y de ahí se tienen que encargar el patrón de trasladar al accidentado laboralmente... en aquellos tiempos que te hablaba antes no había ni un vehículo de los patrones teniendo miles de camionetas como ellos tienen y cambian por año, no dejaban a disposición ni un vehículo para trasladar a... que hubo ocasiones o situaciones comprobadas que hubo que sacar a los compañeros en andas hasta la ruta y pedir y hacer dedo para que nos lleven hasta donde estaba esperando la ambulancia”<sup>20</sup>.  
(Por aquellos tiempos se hace referencia al año 2000).*

Además del traslado de emergencia, desde algunos sindicatos se señaló la imposibilidad de profundizar en determinados estudios (sobre todo los relacionados con el uso de agroquímicos o intoxicaciones) así como también complicaciones para que los médicos den diagnósticos certeros y profundicen en las causas de las enfermedades.

*“Muchas veces en los cortadores de caña... el tema de la salud es bravo. Y bueno para un traumatólogo el compañero esta jodido de la columna.. y el traumatólogo lo que te hace es decir.. bueno pasa por acá.. una inyección ahí.. y anda para tu casa”<sup>21</sup>.*

En esta línea desde otro sindicato se señala:

*“Es difícil, digo difícil porque tal vez no sea el termino adecuado, pero no inalcanzable pretender que cada ser humano sea un médico.. porque quien determina si está enfermo? El médico! y aún así hay dudas y reparos.. porque no siempre el médico está en condiciones.. Hoy lo decían ahí.. ¿qué te duele la espalda? A tomate esto! Pero el tema es por qué te duele la espalda? me duele la espalda porque me dieron una paliza.. me quebré un hueso.. entónces.. no se sabe si la gente está enferma o no..cada uno piensa que está sano..”<sup>22</sup>*

Se hace visible que en los diferentes discursos el hecho que los diagnósticos médicos no suelen profundizar en las causas ni relacionarlo con los ambientes laborales. Son los propios trabajadores que deben esforzarse por demostrar estas asociaciones como es el caso del arduo trabajo del sindicato SUTAA y sus demandas por las intoxicaciones con agroquímicos.

---

<sup>19</sup> Dirigente SIPES

<sup>20</sup> Dirigente OSDOR

<sup>21</sup> Integrante UTAA

<sup>22</sup> Dirigente SOIMA

*“También es difícil traer los datos.. ojo.. nosotros trajimos dos trabajadores.. de uno obtuvimos los datos concretos porque estaba la unidad de extensión arriba .. porque el sindicato estaba arriba y porque el trabajador ya ni lo podían medicar allá porque no surtía efecto, ahí como que tuvo que haber un laudo de porque le pasaba eso. Pero es difícil que un médico te de un laudo.”<sup>23</sup>*

En esa línea también desde UTAA se señala la necesidad de realizar estudios médicos más específicos a los trabajadores:

*“Nosotros le hemos plantado al Ministerio de Ganadería por todo el tema del agro tóxicos que nosotros no... De buscar cómo se puede hacer una análisis de toxicidad... toxicad...como... que realmente el compañero necesita saber cuánto de esos tóxicos tiene en la salud no?...acá no hay.. y bueno buscar esos temas de salud que son más que importantes”*

En las diferentes entrevistas se manifestó el importante déficit en cuanto a los aspectos de atención médica, tanto a la hora de la emergencia frente a accidentes puntuales como a la hora de obtener un diagnóstico médico y tratamiento adecuados de enfermedades y afecciones. Esto se vuelve otro factor clave en el proceso de construcción de la salud que realicen sujetos y colectivos.

---

<sup>23</sup> Dirigente SUTAA

## Análisis

### 3. Modelo productivo, salud y condiciones laborales

Durante las últimas décadas, la agricultura latinoamericana ha venido atravesando procesos de reestructuración. Se han redefinido las condiciones de funcionamiento de un conjunto amplio de unidades de producción profundizándose procesos clásicos de mecanización y difundiéndose nuevas tecnologías de manejo para el logro de mayores producciones. También se han generado procesos de expansión de la frontera agrícola sustituyendo cultivos o avanzando sobre tierras ganaderas o directamente vírgenes.

Uno de los grandes cambios asociados a este modelo son las innovaciones técnicas. Para analizar sus efectos se puede seguir una agrupación de las mismas propuesta por Piñeiro (2001) quien define cuatro campos de innovaciones: las innovaciones mecánicas (tractorización y nuevas maquinarias y herramientas) que disminuyen fuertemente la demanda de trabajadores, aunque requieren mayor calificación; las innovaciones químicas (fertilizantes, fitosanitarios); innovaciones biológicas, que consisten en la introducción de mejores variedades de semillas que al aumentar el rendimiento pueden requerir mayor número de trabajadores a la hora de la cosecha; y por último las de corte agronómicas que son aquellas que optimizan el uso de los factores de producción.

En 1992 Ángel Rocha reflexionaba que en un futuro *“estas tecnologías afectarán básicamente las condiciones de trabajo en el sector agropecuario provocando innumerables efectos. Algunas facilitarán los trabajos anteriormente muy pesados o peligrosos, otras ahorrarán fuerza de trabajo provocando desocupación de trabajadores, otras requerirán esfuerzos permanentes de capacitación de la fuerza de trabajo”* (Rocha, A;1992).

Actualmente aspectos característicos de la reformulación que se viene dando del modelo productivo fueron remarcados una y otra vez por los dirigentes sindicales como factores de gran influencia en su actividad laboral. En este sentido, podemos encontrar tres primeros ejes de análisis: el uso de agroquímicos, la creciente utilización de nueva maquinaria y el aumento de la zafra y flexibilidad laboral (como parte de estos fenómenos aparece la controversial figura del contratista); cada uno de estos cambios tendrá efectos y consideraciones diferentes. En las siguientes páginas ahondaremos en los mismos tratando de comprender la relación entre los cambios tecnológicos, el trabajo, la salud y las organizaciones sindicales.

#### 6.3.1 Uso de agroquímicos

Como se expuso a lo largo de este trabajo, encontramos que el uso creciente de agroquímicos y sus graves efectos en la salud de los trabajadores y la comunidad, fue marcado por todos los dirigentes sindicales como uno de los principales riesgos que afectan su salud.

*“El agroquímico enferma a la gente. Son químicos. Vos sabias que el químico en exceso te mata, el químico en menos no te mata pero a la larga te produce enfermedades crónicas. Tanto a hombre como mujer”<sup>24</sup>*

En esta línea otro entrevistado señaló:

*“Antes..donde básicamente se hacía un manejo del suelo que se hacía.. rotaciones de .. de 4 por 2, o sea plantabas 2 años el campo y lo dejabas descansar 4 y cuando lo volvías a plantar el primer año no usabas ningún tipo de agrotóxico, recién empezabas a usar algo en.. en el segundo año. Donde hoy prácticamente se planta 4 o 5 años de corrido el mismo campo yo te digo que a nivel personal agua de la canilla no bebo más, en mi casa no se bebe agua de la canilla (..) porque no nos genera ninguna garantía y porque vemos que si un trabajador entra en contacto con el agua y le genera quemaduras en la piel”<sup>25</sup>*

En algunos rubros más que otros, pero todos marcan los graves problemas que surgen de la utilización de estos productos, no solo en la persona encargada de su aplicación sino también en los demás trabajadores del predio, la familia y la comunidad. La utilización de estos productos químicos posee un efecto negativo innegable sobre la salud de los trabajadores. Los casos de intoxicaciones están muy presentes en sus discursos, siendo en el arroz donde se identificó que esta problemática cobra los casos más graves de intoxicación de trabajadores y medidas más fuertes por parte de la central sindical.

Aparte de la aplicación en sí misma de los productos, como fuente de contaminación, los dirigentes entienden que el mayor problema radica en la forma en que los mismos se utilizan, es decir marcan como problemática clave la falta de capacitación de los trabajadores que deben manejarlos.

*“eso pasa en las condiciones de trabajo sobre todo en lo que tiene que ver con la seguridad y particularmente, con los agrotóxicos. Porque qué pasa? Al no haber conocimiento suficiente..entonces esta.. esta expuesto entonces el trabajador se enferma y no sabe porque.. y desde ese punto de vista es mucho más inseguro y hay gente que se enferma y no sabe porque”<sup>26</sup>.*

Sumado a la falta de información y capacitación denuncian la falta de control sobre el tipo de productos utilizados, algunos de ellos prohibidos en otras partes del mundo por su grado de toxicidad.

*“Acá muchas veces con los agrotóxicos les cambian el rotulo pa’ que no sea...diciendo que no es muy.. tóxico (...) pero es muy tóxico. El 2,4D que nosotros le decimos.. Muchas veces no lo*

---

<sup>24</sup> Dirigente SITRACITA

<sup>25</sup> Dirigente SUTAA

<sup>26</sup> Dirigente SOIMA

*pasan en Argentina y acá le cambian el rotulo y dicen que no es 2,4D... y acá el 2,4D es prohibido y lo pasan igual”*

El agroquímico 2,4D resulta un claro ejemplo de la falta de control y el mal uso de estos productos siendo mencionado por varios sindicatos como problemático para la salud de los trabajadores, siempre relacionando a las condiciones irregulares bajo las cuales se aplica:

*“Eo: el 2,4D me puedes decir que miércoles significa? Si vos agarras un libro de historia.. vos decís el agente naranja de la guerra de Vietnam.. ahí capaz que sabes un poco más de lo que es. Eso es el 2,4D el agente naranja del agente de Vietnam..*

*Er: y lo siguen utilizando?*

*Eo: Acá sí, lo receta Leonardo de León en Alur Bella Unión.. para fumigar caña de azúcar. Me entendés? nosotros vimos las recetas.. porque tenemos compañeros que trabajan en la caña de azúcar”<sup>27</sup>*

En este punto resulta interesante analizar el discurso de los entrevistados prestando especial atención a las modalidades con las que los dirigentes se refirieron a este problema. En general aquellos sindicatos que presentaban posturas más opuestas al uso de estos productos, o visualizaban en los mismos los mayores problemas, utilizaban el nombre “agrotóxico” haciendo hincapié en la calificación de “tóxico”. Ahora en aquellos cuya postura frente al uso de dichos productos era más moderada tendieron a utilizar la palabra “agroquímico”. Se evidencia en los primeros la intención de cargar de significado negativo a esos productos asumiendo su toxicidad e imprimiéndola en la forma de referirse a ellos. Estas denominaciones suelen ser muy criticadas por parte de los defensores de esos productos quienes aluden que la misma es una expresión sesgada.

En cuanto al accionar de las organizaciones para lograr disminuir los efectos negativos de la utilización de estos productos se observó un gran esfuerzo por implementar cursos de capacitación o por conseguir elementos adecuados de seguridad y un buen manejo de los tiempos de aplicación. Por otro lado, los trabajadores reflexionan que estos esfuerzos de capacitación no se ven redituados ni en un aumento en los ingresos, ni en una mejora en su categoría, es decir, por un tema de costo/beneficio muchas veces terminan no realizando capacitaciones debido a que no perciben un beneficio concreto (económico) para ellos.

*“Bueno y vas con el patrón y le decís bueno mira yo acá me recibí con agrotóxicos y con manejo de tractor...Y te dice .. Si cual es la diferencia?”-No, que me parece que tendría que ser algo positivo de remunerarlo en mi sueldo”*

*Bueno eso ni aparece”<sup>28</sup>*

---

<sup>27</sup> Dirigente UTRASURPA

<sup>28</sup> Dirigente SUTTA

En este contexto el uso de agroquímicos que constituye uno de los principales pilares de este nuevo modelo productivo se presenta muy heterogéneo en sus consecuencias. Por un lado el uso de estos productos ha beneficiado la producción agrícola, el combate de enfermedades humanas y animales; pero también el uso continuo de los mismos y la ausencia de normas efectivas de prevención determinaron la aparición de problemas que inciden sobre la salud humana (Olivera, S y Rodríguez, D;1999).

Si bien existe controversia respecto a los efectos tóxicos de la exposición humana a agroquímicos, diversas investigaciones dan muestra de que estos productos tienen una clara incidencia negativa en la salud de trabajadores, comunidad y medio ambiente Masoller (1992), Bruno (2006), Cárcamo (2007) y Zibechi (2012) entre otras.

En esta línea Kaczewer (2010), médico de la Universidad de Buenos Aires (UBA), afirma que estos productos tienen graves efectos sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras; los impactos a largo plazo (crónicos) sobre la salud humana pueden resultar tanto a consecuencia de una única exposición a altas dosis de pesticidas, como también de exposiciones en un extenso período de tiempo, aunque los niveles de exposición fueran bajos.

En una investigación realizada por Bruno (2006) en el departamento de Canelones, acerca del uso de plaguicidas<sup>29</sup> se dio muestras que la mayoría de las intoxicaciones humanas por el uso de esos productos ocurren debido a una exposición laboral durante diversas actividades: cosecha, empaque, pulverización, desmalezado o riego. En la exposición laboral, según Burger *et al* (1995), las etapas de manejo de plaguicidas con mayor riesgo son el volcado o la carga de recipientes, el mezclado y su aplicación: factores como la carga física, el calor, los hábitos higiénicos del operador o el tipo de plaguicida utilizado aumentan los riesgos en el uso de estos productos.

La piedra angular de las regulaciones para la seguridad de los trabajadores lo constituye, según los autores, la capacitación y el uso de equipo y ropa protectora adecuada así como instalaciones propicias. Sin embargo, como ya se señaló, las medidas de seguridad que ayudarían a reducir los riesgos de trabajar con este tipo productos con frecuencia no son respetadas ni por las patronales ni por los mismos trabajadores.

Todo esto va en el sentido de lo expresado por Jaques Diouf, Director General de la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) “*en muchos países en desarrollo no existen las condiciones para el uso seguro de plaguicidas*

---

<sup>29</sup>El término plaguicida implica lo mismo que el término agroquímico solo que no incluye a los fertilizantes.

*altamente tóxicos y su empleo incorrecto ha causado continuos daños a la salud de los agricultores y el envenenamiento del medio ambiente”.* Uruguay no parece ser la excepción; desde los sindicatos rurales el uso de agroquímicos se identifica como un grave problema a la salud, no solo de los trabajadores, también de la familia y el entorno.

### **6.3.2 La introducción de maquinaria**

Otro pilar de este modelo productivo, que también aparece mencionado en las entrevistas es el creciente uso de maquinaria. Nuevamente surgen contradicciones en la utilización de estas tecnologías por parte de los trabajadores y sobretodo se evidencian efectos importantes sobre la forma de trabajar y la organización del trabajo. En la gama de sindicatos entrevistados, se pueden apreciar posiciones encontradas frente a la maquinización creciente. Existen dos aspectos en el uso de estas nuevas tecnologías en los cuales la mayoría de los sindicatos tienden a coincidir: el uso de maquinaria, por un lado, suele aliviar las condiciones de trabajo pero, por otro, desplaza mano de obra asalariada.

En relación a un posible comienzo del proceso de maquinización en rubros citrícolas, donde la maquinaria aún no ha entrado en profundidad, un entrevistado analizaba:

*“ahh sí! Eso afecta mucho ..al trabajador. Al trabajador lo perjudica! Sobre todo en los agroquímicos más.. pero también en la maquinaria porque desplaza mano de obra.. allá de que es muy necesaria muchas veces pero desplaza mucha mano de obra. En el sector este, en el cítrico no ha pasado mucho eso por que no..no.. no lo han inventado o ya la ha inventado pero aún no la han traído al Uruguay.. la máquina que coseche a la naranja y que desplace la mano del trabajador”.*<sup>30</sup>

En un estudio reciente Neiman (2012) analiza el comportamiento de la demanda de fuerza de trabajo de veinte productos agrícolas de la Argentina (que explican más del 70% de la superficie cultivada y una proporción similar de su producción) y advierte que en más de la mitad de esos rubros se registra una caída en la utilización de trabajo asalariado permanente a medida que aumenta el nivel tecnológico de las empresas y contrariamente se incrementa el trabajo transitorio.

Respecto a esta pérdida de mano de obra, en una entrevista realizada por la revista Agrópolis a una dirigente de SUTTA, la misma reflexionaba:

*“Lo que sabemos es del día a día, y ahí vemos que de repente una estancia donde había un casero, una cocinera y tres o cuatro peones hoy está cerrada, y ahí se está plantando soja, que necesita gente sólo en temporada de zafra. Y estamos hablando de un tractorista que sustituye el trabajo*

---

<sup>30</sup> Dirigente OSDOR

*de siete u ocho personas. La variable de la mano de obra no es tenida en cuenta, y se reduce todo a un tema costo-productividad”<sup>31</sup>*

Por un lado la creciente utilización de maquinaria tiende a producir una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores aliviando el trabajo físico, pero por otro lado desplaza grandes cantidades de mano de obra que por diversos factores encuentra difícil su re inserción en otros nichos laborales. De aquí surge la contradicción entre los diversos sindicatos en cuanto a aceptar el uso de la maquinaria como algo positivo y apropiarse de estas tecnologías para su beneficio.

Existen posturas renuentes a esto último como el caso de un entrevistado que expresa:

*“muchas veces queremos buscar una alternativa.. otros planteamientos .. que no avance también el tema de la maquinaria.. porque nosotros si bien hoy hay maquinaria.. Alur compró maquinaria para ir cosechando la caña y eso.. pero siempre estamos tratando de que como.. que lleguemos a un acuerdo y que en un principio siempre decimos que la maquinaria no sea para desplazar trabajadores sino que sea para aliviar un poco al trabajador. Hoy hay como tres o cuatro maquinarias que cortan la caña y la procesan y nosotros por ahora... hasta ahora.. pero sabemos que si se va a venir el tema de la maquinaria.. pero por ahora lo estamos frenando”<sup>32</sup>*

Algunos sindicatos como el caso de UTAA ven al avance de la maquinaria como una amenaza a sus puestos de trabajo y por tanto, más allá de que les genere mejores condiciones laborales tienden a no aceptar su uso. En esta línea desde otros sindicatos se remarcó que si bien la pérdida de mano de obra por avance de la maquinaria aún no es tan masiva como para significar un problema, sí se señala que la implementación de la misma reduce los tiempos biológicos y acelera los procesos de producción; un ejemplo de ello es el acortamiento del período de zafra siendo que esta reducción de los tiempos tiene consecuencias directas para el régimen de trabajo de los asalariados.

*“ehh tú dices en la mano de obra?.. en el arroz no genera tanto de que pierda mano de obra.. lo que si se pierde ingreso.. porque la zafras son más cortas.. porque básicamente los ingresos de los trabajadores del arroz se basan en horas extras y la oportunidad de horas extras tienen básicamente en la época de siembra y cosecha. Y el tema de la maquinaria influye en eso porque te acorta. Antes una cosecha podía durar 3 meses...lo cual generaba también un riesgo en la producción. Y hoy la cosecha escasamente supera el mes.*

Desde el sindicato SOIMA también se señala:

*“Y eso también genera.. problemas con el.. con el tema de que pueden ser más propensos a los accidentes porque en esa época los trabajadores llegan a trabajar 16 horas por día.. y están más propensos por un tema de cansancio.. por un tema de las exigencia de que.. de bueno que se tenga que saldar rápido y levantar la producción rápido”<sup>33</sup>*

---

<sup>31</sup> Dirigente SUTTA. Entrevista realizada por revista Agropolis. Ed 4.

<sup>32</sup> Dirigente UTAA

<sup>33</sup> Dirigente SUTAA

Por otro lado, dentro de los sindicatos rurales también existen posturas más afines a utilizar la maquinaria orientando los esfuerzos a buscar alternativas para esos trabajadores desplazados por su introducción; estos sindicatos muestran grandes diferencias y críticas hacia los sindicatos contrarios al incremento en el uso de maquinaria.

*“Ahí está, un país que antiguamente era que cortábamos los árboles a hacha... Cuando se viene el tema de la maquinaria, el boom de la maquinaria y todo eso .. Los trabajadores esos pasaron a retiro, se jubilaban más rápido, y pasaban pensión aunque no estuviera trabajando, le pagaban la jubilación.. Fue muy claro. La maquinaria está al servicio de la persona, del trabajador. Si tenemos que pagar porque estén parados, porque la maquinaria los suplanta, bueno tenderemos que diseñar algo como ese país..”<sup>34</sup>*

Desde otro rubro de producción, el entrevistado remarcaba:

*“Hoy se está introduciendo la cosecha mecanizada que es una maquina cosechadora que corta y pela el árbol, bueno, en ese frente de cosecha.. trabajaban 45 personas.. cuando entra la máquina, trabajan 5, deja 40 afuera. Ahora.. desde el punto de vista de la suerte del individuo, es malo. Porque se queda sin trabajo. Desde el punto de vista de la sociedad en su conjunto, es mejor porque el trabajo embrutecedor aquel de moto sierra no lo tiene que realizar”<sup>35</sup>*

Otro aspecto señalado por los entrevistados fue la necesidad de capacitación que conlleva la maquinación de la producción, los riesgos que implica el no tenerla y la necesidad de rever las categorías laborales de acuerdo a dicha capacitación. Se señala el riesgo que implica para el trabajador no contar con la capacitación necesaria, tanto en lo que refiere a la salud como para el apropiado manejo de los implementos; con respecto a esto último una entrevistada describe una problemática muy frecuente dentro del sindicato:

*“Hay mucha más maquinación del trabajo! Este.. se compran máquinas para montones de cosas. Y realmente cambió. Pero esto tiene un vaya y un venga!. El patrón invierte en maquinaria pero no invierte en capacitación del trabajador. Entonces.. después va y te acusa de que si porque me rompiste tal máquina...porque te la voy a descontar del sueldo. Pero vos no me capacitaste para usarla..ni me capacitaste ni me pagas tampoco!!”<sup>36</sup>*

Observamos que en sí misma la incorporación de estas innovaciones es entendida por la mayoría de los sindicatos como una mejora en el sentido que alivia trabajos que suelen ser muy pesados, sin embargo se generan grandes contradicciones con respecto a ciertos efectos inevitables de esta masiva introducción; la reducción de la demanda de mano de obra o el acortamiento de los periodos de producción son ejemplos claros (efectos inevitables) y frente a ellos las consecuentes posturas frente a los mismos y cómo afrontarlos.

---

<sup>34</sup> Dirigente UTRASURPA

<sup>35</sup> Dirigente SOIMA

<sup>36</sup> Dirigente SUTTA

En esta línea Tommasina (2008) señala que más allá de los aspectos positivos de los cambios en la organización del trabajo y el aporte a la mejora continua de la calidad, los nuevos cambios técnicos, en definitiva, son instrumentos estrictamente vinculados para mejorar la productividad. Como se expresaba en diferentes pasajes de las entrevistas, tanto la inestabilidad laboral que genera la reducción de la demanda de mano de obra, como el acortamiento de los periodos de zafra que lleva a los sujetos a realizar el trabajo de manera más intensiva, aumentan los riesgos de accidentes y problemas de salud, constituyéndose entonces como efectos perversos de la tecnologización del sector agropecuario.

Las transformaciones generadas por los nuevos procesos productivos agrícolas llevan a los trabajadores a desarrollar mecanismos de adaptación y supervivencia frente a las nuevas tecnologías. En este sentido, si bien se puede identificar una mejora relativa en las condiciones de trabajo, la introducción de la maquinaria profundiza aún más los efectos de estrategias y mecanismos que los trabajadores se encuentran obligados a adoptar. Nuevamente vemos la aceptación de ciertos riesgos determinados por las lógicas del mercado de trabajo y su organización; aparece nuevamente la idea de *'cambiar salud por plata'* reafirmada frente a la menor demanda de mano de obra y el acortamiento de los periodos de producción.

### **6.3.3 Zafralidad y flexibilidad laboral**

Los nuevos procesos productivos traen consigo un aumento del trabajo temporal así como de la zafralidad laboral donde la disminución en la demanda de mano de obra permanente y estable es paralela al incremento de la mano de obra temporal y a la tercerización de tareas. A su vez los cambios en la organización productiva fueron acompañados por la mayor presencia de “contratistas de servicios” figuras clave en la flexibilidad que adquiere la organización productiva (Neiman;G;2012).

Este proceso de “modernización” entonces, llegó acompañado por una creciente tercerización de los servicios rurales. De esta manera, el “contratismo” ha pasado a ser la nueva modalidad instrumentada para reducir costos laborales, modalidad que ya existía en algunas producciones del campo, como la cosecha en cultivos o la esquila, pero que ahora se ha extendido a nuevos ámbitos, como el de la forestación o la ganadería (Mermot; 2012).

Desde la mayoría de los sindicatos esta creciente flexibilidad y zafralidad que adquiere el trabajo sumado a las tercerizaciones y la aparición de la figura del contratista son

entendidos como fenómenos problemáticos que alteran las relaciones laborales complejizándolas y fomentando la permanencia de condiciones laborales muy precarias.

*“El grave problema que trae ese modelo es que la mano de obra se terciariza en realidad .. o sea.. toda la promesa de.. la generación de fuente de trabajo, de generación de cantidad de fuentes de trabajo en realidad es un falacia porque quedo demostrado que la empresa lo que hace es contratar a otras pequeñas empresas que de lo que se encargan es de tener a la gente con jornales muy bajos.. este ..en la informalidad, sin aporte de derechos, de beneficios (...) Con la soja por ejemplo, ta bueno la cantidad de empleos también es una falacia porque en estancias de 2 o 3 mil hectáreas.. las empresas de forestación ocupan de repente a una persona, el casero que es el que hace una tarea ahí de vigilancia y lo demás ahí es todo subcontratado”<sup>37</sup>*

Ahora, es conveniente distinguir que, a pesar que muchas veces a la interna de los sindicatos las percepciones sobre la flexibilidad de los contratos se entremezcla con el modelo de contratismo, este último no tiene por qué ser en si un inconveniente para los trabajadores. Por el contrario si el modelo de contratismo funcionase correctamente sería capaz de brindarle una mayor estabilidad laboral a los trabajadores. El problema es que el contratismo ha sido utilizado para evadir las leyes laborales y es por ello que los trabajadores tienden a identificarlo como una figura negativa.

El economista argentino Astarita (2008) caracteriza estos fenómenos como una expansión contradictoria de las fuerzas productivas; señalando que la expansión de las fuerzas productivas en el agro (bajo su forma capitalista) ha sido contradictoria dado que por un lado aumenta la generación de riqueza material y despliega las posibilidades que ofrecen la tecnología y la ciencia, pero por otro aumenta las desigualdades sociales y se produce un despilfarro y destrucción de los recursos (bienes) naturales.

Esto, de alguna forma, se condice con lo expresado por un entrevistado quien señalaba:

*“Yo te puede decir, porque mira.. la evolución tecnológica ha sido positiva. La evolución del agro que si ha cambiado? eso te digo negativamente. No se vio reflejado en los trabajadores. Por ejemplo en los trabajadores no se ha visto reflejado la riqueza que han obtenido los empresarios agrícolas del Uruguay”<sup>38</sup>*

Otro aspecto de este modelo, es que ha generado tecnologías que no siempre son apropiadas a nuestros países dado que se basan en un elevado uso de capital, un recurso escaso en los países del tercer mundo y el bajo uso de mano de obra un recurso abundante en esta zona del planeta (Astarita,R;2008). Este modelo si bien aumenta las posibilidades para una mejora en las condiciones laborales de los trabajadores, trae aparejado factores determinantes desde el punto de la organización del trabajo que reducen estas posibilidades empujando a los trabajadores a asumir riesgos directos sobre su salud.

---

<sup>37</sup> Dirigente SIPES

<sup>38</sup> Dirigente UTRASURPA

Vemos como estos regímenes de zafrales e informalidad fomentan también la elección de estrategias y mecanismos basados en la aceptabilidad de ciertos riesgos tanto en salud como en accidentalidad. La doctora Araújo (2008) en una mesa redonda sobre las transformaciones en el mundo del trabajo, señalaba que los mecanismos ‘flexibles’, encubren una explotación tanto o más fuerte que aquella vivida por los trabajadores en las sociedades ‘fordistas-tayloristas’ en el sentido que el trabajador está más expuesto a la inseguridad e inestabilidad laboral.

En una investigación sobre los trabajadores záfales del citrus en Uruguay, Riella y Tubio (2001) concluyen que las transformaciones agrarias no llevaron necesariamente a un mayor desarrollo y equidad social. Todo parece indicar, según estos autores, que para alcanzar un crecimiento agroindustrial con equidad social son necesarios procesos de regulación de los mercados laborales en los que participen todos los sectores involucrados de tal forma que el crecimiento económico redunde en una distribución de los recursos entre quienes participan de su generación. Justamente desde algunos sindicatos se piensa en los Consejos de Salarios como ámbitos de este tipo, donde se comienza regularizar en términos de derechos el trabajo rural.

#### **6.3.4 Recapitulando: Los 3 ejes del modelo.**

Resumiendo, el proceso de consolidación de este nuevo modelo productivo es visto como un proceso cargado de contradicciones. En primer lugar el problema del uso de agroquímicos atraviesa todos los rubros, generando graves problemas no solo en la salud de los trabajadores sino también en la comunidad y el medio ambiente. Los sindicatos reconocen este problema y toman medidas: cursos de capacitación, demandas de ropa y equipamientos adecuados así como controles a la hora de fumigar. Sin embargo remarcan la gran falta de información que existe con respecto al uso de agroquímicos y la dificultad para acceder a ella, señalando también la dificultad para cumplir con las reglas y medidas de protección y seguridad en el uso de los mismos no solo por parte de las empresas sino también para que el trabajador mismo las acate.

Con respecto a la maquinaria señalaron como un aspecto positivo la “relativa” mejora de las condiciones laborales. Pero también entienden que estos procesos traen consigo el desplazamiento de mano de obra, frente a lo cual ni sindicatos, ni empresas ni el Estado han encontrado soluciones. Estos cambios en las dinámicas del mercado de trabajo donde se da un desplazamiento de mano de obra estable y eventuales aumentos de mano de obra temporal llevan a los trabajadores a tomar decisiones que suelen implicar importantes deterioros en sus condiciones de trabajo. Volvemos a enfrentar la misma situación que

planteábamos en los capítulos anteriores, donde identificamos que en la construcción del concepto de salud laboral, la conformidad con el trabajo y la visión sobre las condiciones laborales, entran en juego valoraciones culturales históricamente determinadas, así como determinantes relacionados con los recursos sociales, que influyen en la capacidad de las personas para decidir qué hacer, como prevenir y afrontar los riesgos. Si bien los avances tecnológicos podrían considerarse positivos dado que proveen de un alivio al trabajo físico-manual también este avance plantea cambios que vuelven aún más inestable el trabajo rural llevando a que los trabajadores asuman ciertos riesgos en pos de una cierta estabilidad laboral o de ingresos. Frenar el avance de la maquinaria frente a la pérdida de puestos laborales, la informalidad y zafralidad que obliga a tomar turnos más extensos, la falta de información sobre el correcto uso de agroquímicos o el manejo de maquinaria, todos hechos que ejemplifican la idea de “asunción de riesgos” que se viene desarrollando.

Finalmente podemos decir que el cambio tecnológico como proceso social tiene impacto sobre diferentes variables: productividad, intensidad del trabajo, empleo, calificación, organización del trabajo, organización sindical, entre otras. En esta línea, Márquez (2008) señala que el progreso técnico y los cambios en la organización del trabajo, han determinado formas de trabajo distintas y más flexibles. Esta flexibilidad, con la carga de informalidad y tercerizaciones que conlleva es también identificada desde los sindicatos como un grave problema no solo porque fomenta la precariedad laboral de sector, sino porque también actúa como factor que aumenta los riesgos laborales dado que el trabajador se ve obligado a desplegar ciertos mecanismos, para lograr una estabilidad laboral, que suelen incluir la aceptación de riesgos diversos. También, y desde otro ángulo del problema, la zafralidad e informalidad influyen en las negociaciones colectivas frente a las patronales y en la dificultad de realizar demandas dentro de la lógica de las tercerizaciones. Y algo no menos importante: la zafralidad afecta permanecía, estabilidad y fortaleza la organización sindical en sí misma.

Estudios realizados en varias regiones agropecuarias del nuestro país también ponen de manifiesto que los cambios en las tecnologías y en el modo de producir, no lograron mejorar las condiciones de trabajo de los asalariados ni las condiciones de vida de sus familias. Como venimos desarrollando en este capítulo, si bien estos cambios pudieron mejorar o alivianar algunas características del trabajo, las transformaciones productivas derivadas de la modernización tecnológica de la agricultura no solo no han podido resolver los viejos problemas sociales existentes en el medio rural sino que además han sumado desigualdades sociales acrecentado la vulnerabilidad de los trabajadores rurales (Riella, A y Tubio, M; 2001).

## Análisis

### 4. Negociaciones Colectivas

La convocatoria a los Consejos de Salarios (CS) en el primer periodo de gobierno del FA-EP retomó los procedimientos de negociación colectiva (tripartita) realizando algunas modificaciones en los grupos que conforman los CS: se incorporó el trabajo rural y el servicio doméstico. La implementación de la negociación colectiva facilitó la organización de muchos sindicatos en ramas donde nunca los hubo y también en otras donde el sindicalismo se había debilitado (Pucci, F *et al*; 2012). La convocatoria a los CS cobra una gran importancia ya que es a partir de la misma que el colectivo de trabajadores rurales ha sido puesto en el espacio simbólico, como un interlocutor legítimo; a partir de entonces se encuentra con el desafío y la necesidad de darse y hacerse el espacio para la discusión interna necesaria para su desarrollo y madurez; discusión que a su vez les permita consolidarse como una organización sólida e independiente para poder sentarse en una mesa frente a un interlocutor con más de dos siglos de experiencia en estos temas como lo es el sector empresarial rural (Moreira, B *et al*; 2007).

Al analizar las negociaciones y las opiniones que tienen sobre las mismas los diferentes sindicatos, emergen claras diferencias sobre como considerar estas “nuevas” instancias, sus ventajas y dificultades. Para entender las distintas opiniones partimos de la idea de una negociación inmersa en un ‘*campo de lucha*’ (Bourdieu;1999) donde participan diferentes actores, con diferentes intereses; profundizar en su relacionamiento y tensiones ayudará a una mayor comprensión de las posiciones tomadas por los colectivos.

#### 6.4.1 Posturas frente a los Consejos de Salarios

En primer lugar existen posturas encontradas con respecto a lo que significan las convocatorias a los CS dentro del grupo de sindicatos rurales. Por un lado un amplio sector de los sindicatos muestra una apreciación positiva de lo que significan los mismos, siendo que más allá de logros o dificultades concretas entienden como un avance el poder participar en estos.

Para interpretar estos avances resultara útil la visión de Fraser (1997) que entiende redistribución y reconocimiento suelen encontrarse disociadas, pero solo al integrarlas podemos encontrar un marco adecuado para las exigencias de nuestro tiempo. En el mundo real, las economías de lo cultural y lo político se encuentran entrelazadas y

prácticamente todas las luchas contra la injusticia implican exigencias de reconocimiento y redistribución; el no reconocimiento es también una forma de opresión e injusticia.

Siguiendo esta línea podemos interpretar que más allá de los relativos logros en el aspecto redistributivo, las centrales sindicales encuentran en el reconocimiento que les brinda el participar de estas instancias un punto sumamente positivo donde el mismo cobra un claro tinte simbólico.

*“La negociación.. colectiva yo creo que ha sido la herramienta fundamental. Yo creo que si vos pones un orden de cuál ha sido el beneficio mayor que hemos recibido los trabajadores rurales es poderte sentar vos frente a frente con el empresario de la Asociación Rural que son la oligarquía más grande del Uruguay impulsores de dictadura, de desapariciones.. es así!. Sentarte de igual a igual y decirle yo soy tu peón y tengo derecho a esto!!!”<sup>39</sup>*

El ámbito de los CS se presenta para la mayoría de los sindicatos como un ámbito de reconocimiento (más allá de su efectividad en la parte redistributiva) al aceptar al movimiento sindical rural como sujeto colectivo competente para representar a los asalariados rurales.

*“Bueno y el Consejo de Salarios, legisla, el consejo de salarios es un poder independiente que nunca se habla de ello porque ohh ohh los trabajadores con poder independiente donde se vio? Pero es un poder independiente que.. ta.. muy acotado.. en definitiva en su concepción es así. Lo que el consejo de salarios resuelve es ley. Lo que se ha implementado negociaciones en el marco del Consejo de Salarios que no es lo mismo pero el consejo legisla y eso es tripartito gobierno, patronos y trabajadores”<sup>40</sup>*

Más allá de los resultados en la negociación, la convocatoria en sí misma resulta relevante desde el punto de vista del fortalecimiento de los asalariados como trabajadores y como colectivo en tanto les proporciona ‘voz y voto’ para la defensa de sus derechos ciudadanos, generando un espacio potencial para que los mismos afirmen su ciudadanía (Mascheroni, P;2011).

Pero a pesar que en general se reconoce este ámbito como beneficioso tanto en el sentido de la redistribución como en el reconocimiento, los sindicatos no dejan de realizar críticas a estas instancias. Pero, si bien la postura que evalúa como positivas las convocatorias a los CS es mayoría en los sindicatos rurales, no representa el total. En este sentido, los sindicatos que plantearon una postura contraria con más fuerza fueron UTAA y SUDORA.

En el caso de UTAA, la convocatoria a los CS, en líneas generales, no se considera positiva ni en resultados ni las posibilidades de mejoras en la organización. Con respecto

---

<sup>39</sup>Dirigente UTRASURPA

<sup>40</sup>Dirigente SOIMA

a esto, Juncal (2012) reflexiona que *“esta consideración debe entenderse por un “habitus” de clase signado por la lucha autónoma del sindicato cañero (...) así, se fue construyendo una apreciación de que el sindicato negocie de forma bipartita con APCANU, en el entendido de que de esa forma se poseen mejores alternativas para alcanzar un convenio favorable a sus intereses”* (Juncal,A;2012).

Desde el sindicato se señaló:

*“nosotros estamos de acuerdo con los Consejos de Salarios pero no vemos una salida..una salida que se pueda hacer una negociación conjuntamente con el ministerio y la patronal pero que salga un convenio realmente bueno para los trabajadores (...)Y también en los consejos de salarios.. nosotros tenemos la experiencia de ir a un consejo de salarios..y sentarnos con los empresarios y el ministerio.. y muchas veces el arreglo que se hace.. lo que se saca en productividad.. lo que se saca de los consejos de salarios son salarios que no se llega a fin de mes”*

El sindicato SUDORA si bien plantea una postura en la línea de UTAA, es más extremo en la misma. Sobre la opinión de este sindicato deben resaltarse dos puntos; primero el hecho que toma como referencia los métodos de lucha de UTAA; este punto es interesante destacarlo para comprender la importancia e incidencia que tiene la historia del sindicato de UTAA para el movimiento sindical rural: los métodos y estrategias de lucha de UTAA despiertan fuertes controversias a nivel de la Unión Nacional Asalariados Trabajadores Rurales y Afines (UNATRA) en la medida que es una guía para muchos sindicatos, sobre todo en el norte del país, pero en sentido contrario, también es fuertemente criticado por otros.

*“Hoy si vos me preguntás cuales son las vinculaciones... nosotros la intención es reivindicar aquella lucha de los 60' y los 70' de la UTAA digamos ese modelo...no? afín al modelo piquetero argentino...más allá de que a veces se puede llevar a cabo o no”<sup>41</sup>*

El segundo punto que resulta interesante destacar de SUDORA, es su postura totalmente contraria a los CS, desconociéndolos como espacios de redistribución y reconocimiento:

*“no estamos participando en los Consejos de Salarios porque entendemos que participar en los Consejos de Salarios sería de alguna manera convalidar toda esa farsa .. Digamos que desde el ejecutivo se ha impulsado donde se ha puesto un techo ah...al algo que puede ser las negociaciones y yo creo que el año pasado ha sido una expresión máxima porque al final tuvimos cuatro meses para decirle que no a las patronales. Lo que yo digo siempre no? Otros que hoy van a negociar que son cooperacionistas del sistema y van a negociar sabiendo que se van a encontrar con un techo .. van a aceptar eso”<sup>42</sup>.*

Es interesante tomar esta visión para contrastarla con lo expresado desde otros sindicatos como por ejemplo SITRACITA (sindicato que formo uno con SUDORA para luego

---

<sup>41</sup>Dirigente SUDORA

<sup>42</sup>Dirigente SUDORA

separarse. Actualmente siguen compartiendo rubros y empresas) que señala la existencia de los “techos” como parte inherente del proceso de negociación donde hay que aprender a negociar:

*“Y depende como vos enfoques la negociación... si vos vas siempre con la pata arrollada, si siempre vas al choque.. el patrón por más que sepas que vos tenés razón no te va a dar la razón! Porque no van a dar los logros, tampoco te digo bajarse los pantalones, pero si te digo en el sentido de eso.. de saber negociar. Si vos querés ganar 15 no podes pedir 15 porque sabes que te van a tirar a menos. Si vos querés una muda de ropa pedí 2 porque sabes que te van a dar una. Prácticamente tenés que pedir el doble de lo que vos querés llegar. Nosotros lo hemos aprendido por experiencia propia en nuestro caso, vos siempre tenés que pedir más de lo que vos querés. Porque llega un momento que uno empieza a negociar...bueno te doy esto pero te saco lo otro. Porque en una negociación de repente vos tiras 10 puntos para negociar y conseguís 3 o 4. Pero si conseguiste 4 buenos puntos es un montón! Nunca vas a conseguir todo”*

En resumen, es posible observar grandes diferencias en las opiniones que tienen los diferentes sindicatos con respecto a lo que significan los CS y las formas de negociar y poder obtener sus demandas. Estas diferencias también se asocian al tipo de negociación que prefieren, y las medidas que adoptan frente a los conflictos.

Si se analiza el balance que realizan los sujetos participantes de los procesos de negociación a nivel de todo el país de acuerdo a sectores de actividad, encontramos justamente que es el sector rural el que realiza un balance más negativo. La reciente incorporación de este sector a las negociaciones puede explicar el que haya tenido más dificultades en este proceso, lo cual se refleja en la opinión de sus participantes que difiere levemente de los demás sectores (Pucci *et al*; 2012). Por otro lado se debe tener en cuenta las particularidades de una patronal como la rural y el peso simbólico e histórico que tienen dentro de su medio.

De todos modos se debe destacar que, exceptuando a SUDORA y en menor medida UTAA, los sindicatos rurales tienden a reconocer el espacio de los CS como un ámbito, sobretudo, de reconocimiento; esto último no los inhibe de realizar críticas sobre todo del rol del Estado dentro de los mismos, como señala un dirigente de OSDOR:

*“Digo.. porque en este último conflicto yo he sentido por parte del Ministerio..de tratarnos de intransigentes, intransigentes con el hambre no podes ser.. ser exigente con el hambre, con la necesidad no hay intransigencia que valga.. Haces todo lo que sea necesario para conseguir lo que estás buscando que es la fuente laboral. Que intransigencia me estás hablando?. Aparte intransigencia de las dos partes, poniendo por igual a las dos partes”<sup>43</sup>*

Otro factor interesante que hace a la discusión y análisis de los CS radica en el cómo se conforma el ámbito de la negociación: por empresa, por rama o (con o sin) la presencia

---

<sup>43</sup>Dirigente OSDOR

del Estado. Pucci y Nión (2012) identifican como uno de los desafíos de las nuevas negociaciones colectivas la articulación de la negociación por rama con la negociación por empresa que se extendió ampliamente a partir de los años 90': *“esta articulación no es menor, ya que buena parte de los cambios productivos de envergadura tienen su espacio de negociación privilegiada en la empresa. Por otra parte, los cambios productivos tienden a acentuar la heterogeneidad interna de los trabajadores, lo que se refleja también en su lógica de negociación. Esta estructura puede incentivar, potencialmente, el desarrollo de estrategias corporativas sectoriales en la negociación colectiva. La recuperación de la negociación por rama establece una dinámica que contrarresta las tendencias descentralizadoras, al tiempo que se pierde riqueza en el contenido de los acuerdos, debido a que este nivel la discusión tiende generalmente a centrarse en el tema salarial”* (Pucci, F y Nión, S; 2012).

A partir de las entrevistas podemos identificar posturas encontradas sobre la facilidad de negociar por empresas y negociaciones bipartitas o por el contrario negociar de forma tripartita.

*“Me parece que cuando negocias por empresa estas muy expuesto a que te marquen mucho la cancha... no tenés el garante del Estado porque si un día el patrón te dice...mira... lamentablemente no te puedo pagar lo que acordamos”<sup>44</sup>*

En general se asoció al ámbito de la bipartita con un tipo de negociación más inestable y que requiere una mayor capacidad de negociación; pero también se remarcó que los avances en el mismo pueden ser mayores (en general conquistas pequeñas pero igualmente importantes dentro de un proceso):

*“Pero si los Consejos de Salarios hay cosas que vos no conseguís... lo conseguís en la bi partita. Hay cosas que las logras por decreto..y otras por bipartita. Pero para eso tenés que saber negociar, tenés que tener buen dialogo. Nadie es cra! Nadie es cra!”<sup>45</sup>*

Vemos que las diferencias en el poder negociador no sólo se establecen entre trabajadores y empresarios sino que también se producen al interior del movimiento sindical, donde encontramos sindicatos con gran capacidad de movilización y de negociación, coexistiendo con sindicatos más débiles en términos potenciales. Esta diferenciación resulta pertinente cuando relevamos la opinión de los participantes de las negociaciones que tienden a destacar que el formato de negociación no funciona adecuadamente si los sindicatos no son fuertes y están organizados.

---

<sup>44</sup>Dirigente SIPES

<sup>45</sup>Dirigente SITRACITA

Este hecho, según Pucci y Nión (2012) reafirma las dificultades para institucionalizar un sistema de relaciones laborales, en la medida en que las verdaderas garantías que tienen los actores de que se respeten las reglas de juego continúan residiendo, de hecho, en su fuerza y no en las normas del sistema.

Pucci (2012) sugiere entender estas diferencias en las estrategias desarrolladas y los métodos de lucha que presentan los diferentes sindicatos rurales (si bien hubo un aumento en la sindicalización, estos nuevos sindicatos surgen menos “politizados” y con poca experiencia en la acción colectiva) en estructuras sindicales más descentralizadas y con lógicas más articuladas a demandas corporativas. Por otro lado los varios años de prescindencia estatal y desmontaje de las instituciones de intermediación de intereses, favoreció el desarrollo de orientaciones sindicales con alto potencial conflictivo, en la medida en que las mediaciones políticas e institucionales no operaban como instancias reguladoras de las demandas sindicales.

Vemos entonces diferentes tipos de sindicalismo coexistiendo en una misma arena política, dentro de una misma rama y un mismo grupo, lo que ocasiona dificultades a la hora de establecer una negociación colectiva en conjunto. En el libro “Los olvidados de la Tierra” Gonzalez Sierra (1994) analiza las organizaciones y luchas sindicales rurales desde 1930; en el mismo Gonzalez Sierra identifica como un obstáculo organizativo la existencia de reivindicaciones excesivamente politizadas, fruto en muchos casos, de las trayectorias sindicales de las organizaciones y la participación de actores políticos (mayormente de izquierda) externos a la organización. Observación ésta que se aplicaría al caso de la UNATRA, en la medida que, la fuerte politización de algunos sindicatos lleva a grandes diferencias con otros, no posibilitando una lucha en común, generando fuertes diferencias que debilitan el accionar de la misma

Dentro de la UNATRA pareciera existir una marcada diferencia de opinión acerca de las instancias de los CS, la cual resulta interesante entenderla desde los conceptos de soluciones afirmativas o transformativas frente a las faltas de distribución y reconocimiento. La discusión que yace en el fondo de estas diferencias de posturas es, si éstos espacios son realmente ámbitos que tienden a debilitar las diferencias de clase, reduciendo la desigualdad, o si por el contrario no hacen más que fomentar la injusticia en el sentido que dejan intactas las estructuras que generan estas diferencias; dentro de la UNATRA este tema parece generar varias controversias.

#### **6.4.2 Negociación por salud vs negociación salarial**

Otro aspecto a destacar sobre las negociaciones colectivas, es la diferencia que se establece, en las negociaciones sobre salud y condiciones laborales frente a una negociación salarial. En la negociación colectiva iniciada en el 2005, se incorporan nuevos temas a nivel de rama de actividad como la discriminación de género, la seguridad y salud laboral. Estos nuevos temas tienen sus orígenes en el marco normativo implementado a partir de ese año, el cual legisló sobre los mismos, promoviendo la mejora de las condiciones de trabajo en las empresas (Pucci, F; 2012).

Antes de abordar la diferenciación entre ambas negociaciones, quisiera destacar una concepción acerca de las negociaciones en salud que atraviesa varios de los sindicatos entrevistados: la idea de la no “negociabilidad” de la misma. Esta idea ayudara a la comprensión de las diferencias entre ambos tipos de negociación.

*“Tengo un concepto de vida de que la salud...no se negocia, se defiende!. Yo no negocio salud! Yo exijo salud!...Nosotros lo que siempre usamos son los decretos, donde nos agarramos, no! Para! esto es ley!...vos tenés que cumplir o tenés que cumplir! yo no te estoy pidiendo.. nada de otro mundo o exigiendo algo nuevo, te estoy exigiendo lo que ya existe y quiero que vos los cumplas”<sup>46</sup>*

Otro entrevistado perteneciente al mismo rubro productivo señalaba:

*“Las condiciones laborales no se negocian!. Las condiciones laborales son leyes, nada más que no las respetan.. pero las condiciones laborales no se negocian en ninguna reunión esta estipuladas y son leyes, no son negociables las condiciones laborales para los trabajadores. Pero el tema que no las respetan los empresarios.. y ahí es donde entra el trabajo sindical de hacerlas respetar no”<sup>47</sup>*

En los sindicatos está muy presente la importancia de las leyes en salud y condiciones laborales; al referirse a la negociación de la salud, argumentaban que la misma no se negocia sino que se hace respetar; pero, de todos modos son los mismos sindicatos quienes reconocen la gran dificultad para hacer respetar estas “leyes” (este aspecto se desarrollará en el capítulo siguiente).

El otro aspecto importante a destacar, es que se pueden apreciar grandes diferencias dentro de los sindicatos rurales en cuanto al tratamiento de negociaciones de carácter salarial frente a negociaciones por condiciones laborales y de salud, así como la facilidad para tratar una y otra. En este sentido podemos encontrar dos vertientes: aquellos que identifican la negociación salarial como más fácil de llevar a cabo y aquellos que creen que los logros y avances son más alcanzables en la negociación por salud y condiciones laborales.

---

<sup>46</sup>Dirigente SITRACITA

<sup>47</sup>Dirigente OSDOR

En cuanto a estos últimos, señalan que la negociación por condiciones laborales en el área salud e higiene, etc es más sencilla dado que los empresarios tienden a aceptar más estas demandas que las demandas salariales. Es necesario aclarar que este fenómeno es más frecuente en empresas de carácter multinacional que en aquellas empresas o explotaciones pequeñas (en general) en mano de productores uruguayos; los sindicatos encuentran esta mayor facilidad para dialogar con empresas de carácter trasnacional en el hecho que dichas empresas al tener que acatar diversos convenios internacionales tienen que proveer e incorporar pautas de higiene y salud por sí mismas. Diferente es el caso de los productores chicos que no se ven obligados a pasar por controles de calidad internacionales.

*“La dificultad más grande que se encuentra.. es en cuanto a la elaboración.. el tiempo que lleva. Por lo general no ha habido dificultad por parte de la empresa por escuchar estos temas de salud. Me explico? No ha habido.. después por lo general se comparte.. la política.. no olvidemos que es una empresa internacional y no se van a poner a... digamos.. a discutir temas que si bien para los trabajadores son sentir caro.. para una empresa internacional son solo un tema de trámite administrativo el tema de la salud no? No olvidemos que el tema principal para la empresa internacional es la acumular capital y todo esto son no gastos sino inversiones para ellos para salga mejor la producción.”<sup>48</sup>*

Otro dirigente, comparando las negociaciones propiamente salariales con las de condiciones laborales y salud argumentaba:

*“Es más se recomienda no empezar a negociar por el tema sueldo, se recomienda empezar por el tema salud laboral por ejemplo.. por condiciones .. por otras cosas que puedas conseguir.. donde el salario sea un ingrediente...importante pero no el primordial”<sup>49</sup>*

Pero también hay otro grupo de sindicatos que, por el contrario, señalaron la mayor dificultad de las negociaciones de salud:

*“Yo creo que es difícil negociar. Cuando estamos hablando de salud, es muy difícil digo. Cuando no tenés técnicos especializados en un modelo de producción a no ser este no?”<sup>50</sup>*

Otro dirigente señalaba:

*“Hay diferencias si si, eh por ejemplo en el tema salarial es muy claro. Es como vos decís.. yo pido 20 y me das 15, ta no hay mucha ciencia en discutir quiero un 15 de aumento y me das un 10. Entonces? Te pondrás de acuerdo o no, vos utilizaras los argumentos que quieras.. naa.. porque el IPC el PBI.. y esto y lo otro aumento tanto, pero eso es muy fácil. En el tema de las condiciones generales de trabajo es mucho más difícil s”<sup>51</sup>*

---

<sup>48</sup> Dirigente SUDORA

<sup>49</sup> Dirigente SIPES

<sup>50</sup> Dirigente SUTAA

<sup>51</sup> Dirigente UTRASURPA

Vemos entonces posturas encontradas en torno a la facilidad para lograr ciertos tipos de reivindicaciones. En estas posturas inciden dificultades generales a todos los sindicatos y tipos de negociación, así como obstáculos asociados directamente a la salud. En relación a estos últimos (salud y las dificultades para negociar en torno a ella), se puede observar que la falta de información, el difícil acceso a la misma, la complejidad para obtener diagnósticos médicos certeros, la organización del trabajo, la falta de cumplimiento y control de leyes y convenios, son trabas importantes. A su vez se identifica nuevamente, como en el capítulo Salud y Condiciones Laborales, la fuerte influencia que tienen las condiciones materiales de existencia de los asalariados a la hora de plantear temas relacionados a la salud:

*“No tenés! No tenés! No tenés! no tenés condiciones no tenés nada... Y un sindicato como puede afrontar eso... si muchas veces hay varias cosas que se quiere afrontar o ver desde el lado social de los que vienen acá y no se puede. Si no tenés condiciones...no tenés ayuda no tenés amparo”<sup>52</sup>*

Lo trabajado en este capítulo nos lleva a coincidir con las reflexiones de Pucci y Nion (2012) quienes señalan que desde la reimplantación de la negociación colectiva, la misma mantiene aún una impronta fuertemente salarial, debido al escaso desarrollo de convenios por empresa y a que, en los mismos, la temática salarial sigue teniendo una preeminencia innegable. Estas dificultades se arrastran desde los años 90, donde, si bien la negociación por empresa fue predominante, la incorporación de temáticas vinculadas a la reestructuración productiva fue escasa.

### **6.4.3 Obstáculos a las negociaciones colectivas**

Volviendo a las dificultades generales, observamos que existen ciertos obstáculos propios del sector que atraviesan toda clase de negociaciones impidiendo el logro de objetivos concretos y el pleno desarrollo de las capacidades del trabajador, es decir, actuando como frenos a la hora de lograr una mejora en la redistribución y el reconocimiento. A continuación se describirán algunas de las principales dificultades que identificaron los entrevistados en el espacio de lucha conformado por las empresas, los sindicatos y el Estado.

Para trabajar estas dificultades resulta útil plantear tres campos de análisis dentro del conjunto: la organización del trabajo, el rol de las gremiales patronales y ciertas características propias de los trabajadores rurales y su contexto. Cabe destacar que no todas las problemáticas afectan a los sindicatos por igual, sino que en algunos rubros afectan algunas más o menos que otras.

---

<sup>52</sup>Integrante UTAA

Con respecto a la organización del trabajo, existen ciertas características del mercado laboral y la mano de obra, que afecta directamente la capacidad organizativa de los sindicatos. Los dirigentes de las diferentes agrupaciones identificaron como un problema la zafralidad y el carácter temporal de muchos de los trabajos en el sector rural:

*“Rota muchísimo, no tiene permanencia igual se va! Si gana bien se va! Y si gana mal se va! Rota entonces eso.. Dificulta a la hora de armar sindicatos , a la hora de tener responsabilidades .. Entonces armar una organización que pueda, pero bueno”<sup>53</sup>*

En otra entrevista se señaló:

*“esto es zafral y muchas personas al encontrar o buscar en Salto un trabajo más adecuado dejan la naranja,.. y bueno ahí perdemos un montón de cuadros. gente que se ha venido preparando.. concientizando y que deja no porque esté en contra del sindicato sino porque ha tenido mejores ofertas laborales.. ésta es también una dificultad del trabajo zafral, prepara gente y esto no es un tema menor que después se pierda esa gente..no”<sup>54</sup>*

La falta de permanencia de los trabajadores en un determinado puesto, la zafralidad e informalidad de los mismos debilitan las capacidades organizativas de los sindicatos y la capacidad de los mismos para llevar a cabo negociaciones y reivindicaciones con una continuidad temporal; a su vez, la negociación colectiva requiere de una cierta capacitación (adquirida en la práctica misma de las negociaciones) que cuando trabajadores que fueron adquiriendo ‘esa práctica’ dejan de trabajar en ese centro de trabajo (y por ende cesan su participación dentro de la organización) los sindicatos lo suelen ver como una baja importante en la misma. Esta baja implica no solo la pérdida del “compañero con experiencia” sino que también un constante recambio de gente que suele perjudicar el fortalecimiento de los vínculos a la interna del colectivo.

*“En plena lucha por algo y yo que sé, la gente es un poco como que se cansa de repente.. o no sé si lo toman como un trabajo temporal para conseguir algo mejor y cuando querés ver tenés al lado diez personas diferentes a cuando empezaste a pelear por algo”<sup>55</sup>*

También algunos entrevistados destacan que los bajos ingresos percibidos, el ser jornaleros, sumados a la zafralidad y la represión sindical, vuelven al trabajador muy dependiente del trabajo limitando su capacidad de movilización y la acción sindical en sí misma:

*“entonces es bastante complicado llegarle al compañero y decirle paren un día! Porque aunque no lo echen.. el parar un día.. porque nosotros prácticamente somos jornaleros.. sino trabajamos no ganamos, es así!. Entonces si paras un día son 500,600 pesos que es lo que se habían*

---

<sup>53</sup>Dirigente SOIMA

<sup>54</sup>Dirigente SUDORA

<sup>55</sup>Dirigente STH

*conseguido más menos ahí de llegar un sueldo entre 500 y 700 pesos y eso lo pierde el compañero cuando sabemos bien que los pobres no tienen cuenta en el banco”.*<sup>56</sup>

Se establece una relación donde los costos del conflicto y la necesidad económica actúan negativamente debilitando la organización, limitando la acción sindical y la capacidad de prolongarla en el tiempo. A su vez, como señalan Pucci y Nión (2012) en su investigación sobre los avances e inercias en las negociaciones colectivas, el problema de la informalidad es relevante dado que buena parte de los trabajadores comprendidos en un sector de actividad no van a obtener beneficios derivados de los acuerdos colectivos:

*“Por qué la gente piensa en hoy y no en mañana. Por la necesidad económica. Como trabajar en negro entendés? La gente sabe que está mal, lo que está haciendo, sabe que no es correcto. Pero la gente vive hoy, mañana no sé!*<sup>57</sup>

Por último otro factor que aparece en las entrevistas, asociado a la organización del trabajo es la figura de mandos medios y contratistas como una dificultad a la hora de negociar, en la medida que entorpecen y vuelven más conflictivas las relaciones con los patrones. La figura del contratista o intermediario de mano de obra tiene como efecto la distorsión y ocultamiento de la responsabilidad del empresario propietario de la tierra en el cumplimiento de las normas laborales respecto a sus dependientes (Moreira; 2007). Ahora cabe aclarar que, como señalamos en capítulos anteriores, estos aspectos negativos en el ejercicio del contratismo también responden a falta de regularizaciones y controles normativos de la actividad sobre todo por parte del Estado.

*“Porque también somos conscientes de que tenemos un gran problema los trabajadores, con muchas empresas del sector, con el tema de los mandos medios no?. Muchas veces vos tenés problemas con los mandos y no con los patrones”*<sup>58</sup>

En cuanto al rol de las patronales todos los entrevistados identificaron a las mismas como personajes claves, sino principales, para desmontar la actividad del sindicato mediante el ejercicio de la represión sindical y las “listas negras”:

*“Pero hay temor, hay temor sobre todo algo que se llama en la industria las “listas negras” y que pasa en el citrus y pasa... o sea hay temor a quedar señalado y marcado ..por pertenecer .. o por pensar más en lo colectivo”*<sup>59</sup>

El tema de las listas negras y la fuerte represión histórica de las patronales en el medio rural, se une con las características del trabajo en el sector como bajas remuneraciones y relación de dependencia con el trabajo, limitando en gran medida la capacidad de elección

---

<sup>56</sup>Dirigente OSDOR

<sup>57</sup>Dirigente SITRACITA

<sup>58</sup>Dirigente SITRACITA

<sup>59</sup>Dirigente SIPES

y decisión de los sujetos acerca de participar en el sindicato así como la capacidad de acción de la organización en sí misma.

*“si acá es muy complejo sí.. porque muchas veces lo que entra en un sindicato..están participando muchas veces estás en las listas negras.. siguen las listas negras entre los trabajadores...que es en todo el país porque muchas veces no dan las condiciones de trabajo y si vos te querés sindicalizar, formar parte de un sindicato, ya la patronal toma .. este..toma represalias contra los compañeros, los corren de las chacras ”<sup>60</sup>*

Esto se condice por lo expresado por Juncal (2012) que explica que la permanencia de los asalariados en la esfera privada (es decir su exclusión de ámbitos públicos) puede ser entendida como un efecto de la dominación ejercida por los empresarios que bloquean su participación en dos sentidos: dominación-dependencia y dominación simbólica. Como consecuencia de la explotación se establece una relación de dependencia-dominación en el trabajo donde el trabajador depende del trabajo para su subsistencia y la de su familia. Por otro lado se establece también una dominación simbólica basada en la historia, tradiciones, valores, cultura, etc que se presenta sobre los propios trabajadores rurales pero también se ejerce hacia el resto de la sociedad.

Según Riella (2006) la dominación de las patronales rurales se encuentra, como hemos visto, en las conocidas “listas negras” pero también en un accionar que se sustenta en la concepción de una cierta “naturaleza” de las relaciones laborales rurales constituida por “una gran familia del campo” o la idea de *estamos todos en el mismo barco*<sup>61</sup>. En esta línea Moreira (2007) señala que existe por un lado un panorama de invisibilidad de los trabajadores rurales, y en contraste, gremiales empresariales rurales que ocupan un lugar legitimado para los medios de comunicación y la sociedad uruguaya.

En lo que refiere al contexto y las características de los trabajadores, algunos entrevistados señalaron la falta de información y las dificultades para el acceso a la misma como un factor que obstaculiza las posibilidades de negociación y de poder exponer reivindicaciones claras. Estas dificultades para obtener información se vuelven aún más graves en el tema salud, fundamentalmente en lo que refiere a diagnósticos médicos y la dificultad para atribuir causalmente ciertas enfermedades al trabajo o ambiente laboral en que este mismo se desarrolla.

Otros factores que se constituyen como problemas son la dispersión de la población (y en consecuencia de los trabajadores) en el medio rural y el acceso de los sindicatos a los centros de trabajo, sobre todo en la ganadería. Un ejemplo claro de esto lo representa el

---

<sup>60</sup>Dirigente UTAA

<sup>61</sup>Empresario Grupo Caputto. Frase registrada en reunión tripartita frente al conflicto en el sector cítrico. 15/04/2013.

sindicato SIPES (cuyos afiliados pertenecen en su mayoría al rubro ganadero) de reciente creación frente a organizaciones de otros rubros donde el trabajo tiende a concentrar personal haciendo que los procesos de sindicalización se iniciasen más temprano como el caso de la caña de azúcar (UTTA) o los cosechadores de naranja. Pero aun en los casos en que los trabajadores no se encuentran dispersos sino en grupos o cuadrillas (citrus, caña, entre otros), se suscita la otra dificultad que mencionábamos anteriormente asociada a la posibilidad de entrar a los centros de trabajo: existen numerosas dificultades para que el sindicato pueda entrar a las chacras (sobre todo a las pequeñas) así como a estancias y plantaciones forestales, dificultades asociadas en su mayoría a la represión sindical.

*“Y es muy difícil de lograr.. el entrar a un monte. Porque? Porque está el contratista, porque está el dueño del campo, porque está el estanciero, porque hay abejas, porque se puede prender fuego..porque están las vacas, porque no sé qué.. Y eso es un obstáculo grande”<sup>62</sup>*

Ligado a esto aparecen factores de comunicación y el traslado que hacen difícil poder reunirse con frecuencia: los altos costos del transporte, la poca frecuencia del mismo ligado a la dificultad para hacer respetar las licencias sindicales son factores que juegan en contra de la organización sindical.

Además de los obstáculos hasta ahora mencionados, varios de los entrevistados hicieron referencia a características propias del trabajador rural que dificultan la organización sindical. Desde la dirigencia de los sindicatos señalan cierto individualismo del trabajador rural que se expresa en no acercarse al sindicato (solo cuando tienen un problema específico). Esto se evidencia claramente en la dificultad para mantener constante la duración que el conflicto o medida requiera (mantener la huelga o la ocupación el tiempo necesario) siendo que el peso del conflicto termina debilitando la organización misma:

*“Entonces para mí esos 500 en huelga tienen que ser militantes porque de que me sirve a mí que yo tenga 1000 trabajadores y de esos 1000 tengo 200 militantes pero tengo 800 carneros que a la hora de hacer una huelga yo no la puedo hacer!”<sup>63</sup>*

En este punto debemos realizar dos observaciones. Por un lado las condiciones materiales de existencia de los sujetos pueden actuar como freno en las negociaciones al verse los mismos determinados en su “campo de posibilidades” o de acciones. Por otro encontramos, como señala Gonzalez Sierra (1994), una dificultad para demostrar las ventajas de lo colectivo frente a lo individual reforzada por el miedo a la represión sindical y las patronales: *“las organizaciones sindicales rurales al mismo tiempo que se propusieron como canales de protesta y reivindicación, debieron mostrar su validez y eficacia frente a los propios trabajadores (...demostrando que la acción colectiva tenía*

---

<sup>62</sup>Dirigente SOIMA

<sup>63</sup>Dirigente SOIMA

*ventajas frente a la ‘costumbre’ de la aceptación pasiva de los atropellos o la desconfianza que podía generar una respuesta en conjunto”*

La dificultad de hacer primar los objetivos colectivos frente a objetivos individuales es un problema común dentro de las organizaciones y diversas corrientes se han abocado a analizar este fenómeno. Una de estas corrientes es la “racional choice dentro de la cual el concepto de “free rider” de Olson (1992) brinda un marco interpretativo útil (pero no completo) al mismo. La “racional choice” establece a éste problema (el poner a lo individual por sobre lo grupal) como un problema clásico dentro de organizaciones y grupo de personas donde los participantes tienden a estimar si no les convendría intentar participar de los beneficios pero no de las cargas, con el consecuente perjuicio de que todos razonen del mismo modo. Algunos autores, como Olson (1992), intentaron resolver este dilema introduciendo el concepto de incentivos selectivos; es decir la organización que pretenda proporcionar un bien colectivo y que desee contar con el apoyo y lealtad de sus participantes otorga algún tipo de ventaja específica a sus miembros que pueda ser negada a los no miembros o a los “freeriders” (personas que intentan gozar de los beneficios pero sin participar de los esfuerzos colectivos para lograrlos). Ciertas organizaciones en la actualidad llevan a cabo estas estrategias, pero en el caso de los sindicatos estas estrategias no suelen llevarse a cabo dado que sus logros y reivindicaciones frente a las patronales se extienden a todos los asalariados sean estos parte del sindicato o no. Por lo tanto los sindicatos se ven obligados a buscar otras formas de incentivar a los trabajadores a participar de los mismos.

Junto con esto también se observa la falta de cultura de negociación como obstáculo para alcanzar consensos; este punto se hace muy evidente en los sindicatos rurales de corte más reciente siendo un factor que puede afectar los avances en las negociaciones sindicales (Pucci; 2012).

*“pero bueno es un aprendizaje que ellos recién inician, es su primera experiencia y van a venir a sentarse en la mesa con gente que tiene oficio.. y está del otro lado de la vereda, que en general no son productores sino abogados y economistas..este.. y ta.. digo. Son dos mundos, distintos”<sup>64</sup>*

#### **6.4.4 Resumen y conclusiones del capítulo.**

Una vez analizadas los principales aspectos de las negociaciones colectivas que llevan adelante estos sindicatos podemos observar que de las mismas se desprenden ciertas características que se condicen con el análisis realizado por Pucci (1992) donde siguiendo las categorías de Valenzuela (1983) el autor asocia al sindicalismo uruguayo con un

---

<sup>64</sup>Dirigente SIPES

sindicalismo de tipo contestatario. Este tipo de sindicalismo se caracteriza por la capacidad de maniobra y la asunción de un rol negociador frente a la clase propietaria; a su vez dado el contexto politizado en el cual se desarrolla es muy marcada la presencia de partidos políticos, generando un movimiento sindical fuertemente fragmentado en el cual se observa una competencia continua por el apoyo de las bases que debilita al movimiento en sí mismo.

En el trabajo de campo y en las entrevistas realizadas se pudieron apreciar diferencias en las posturas dentro del movimiento sindical rural uruguayo (influenciadas por líneas o tendencias políticas disímiles) que afectan el accionar de los sindicatos en conjunto y por ende su potencial. Estas diferencias llegan a ser tales que sindicatos del mismo sector y con bases en las mismas empresas plantean posturas y formas de lucha muy diferentes: el ejemplo más claro lo constituye la oposición entre SUDORA y SITRACITA que surgen de una raíz común siendo parte de la misma organización, y luego debido a diferencias de acción y posturas políticas frente a conflictos terminan separándose y formando dos sindicatos con una gran oposición entre ellos.

En resumen, dentro del campo de lucha que representa el mundo del trabajo y las negociaciones, son muchos los obstáculos identificados por los sindicatos, algunos propios de la lógica y dinámica del mercado laboral y la mano de obra, otros relacionados al rol protagónico de las gremiales patronales (sus características y poder) y finalmente características propias del trabajador rural en lo que podríamos llamar un ‘habitus’ del trabajador rural y del mismo contexto social del cual forman parte.

Al pensar en negociaciones por salud y condiciones laborales surgen nuevas dificultades y obstáculos. Las opiniones sobre si son temáticas más fáciles de negociar se encuentran divididas dentro del grupo de sindicatos rurales. En cuanto a las instancias de negociación, tiende a haber acuerdo en considerar a los Consejos de Salarios como ámbitos beneficiosos sobre todo desde el punto de vista del reconocimiento. Más allá que ciertos sindicatos tienen posturas desde muy críticas a contrarias que se las puede asociar con trayectorias sindicales, historia de la organización, etc., existe una opinión compartida que los mismos son espacios que fomentaron la visibilidad y el reconocimiento de los asalariados rurales.

Siguiendo las ideas de redistribución y reconocimiento de Fraser (1997) se trata no solo de reabrir dentro de las fronteras de la democracia moderna el tema de la redistribución en lo material, sino sobre todo poner sobre el tapete la distribución en el plano simbólico, como son la participación, el acceso a la información y el intercambio comunicacional, es decir alcanzar un reconocimiento social.. La parte del reconocimiento es un sentir caro

dentro de los sindicatos y resulta innegable que el respaldo a la acción sindical devino en un elemento fundamental para el desarrollo de la acción colectiva de los asalariados rurales en la defensa y conquista de sus derechos laborales representado así un avance en su ciudadanía social.

## Análisis

### 5. Marco Normativo

El Marco Normativo (MN) por el cual se rigen las condiciones laborales es de una gran importancia para lograr avances y mejoras en las mismas. Profundizar en el relacionamiento y apropiación que tienen los diferentes sindicatos rurales aporta a la comprensión de cómo estos manejan los temas de salud y condiciones laborales.

En la negociación colectiva iniciada a partir del año 2005 se incorporan nuevos temas a nivel de rama de actividad como la discriminación de género, la seguridad y salud laboral, entre otros. De todas maneras, los trabajadores criticaron la falta de iniciativa de los delegados del Poder Ejecutivo para promover la discusión de temas vinculados a la mejora de las condiciones de trabajo. La negociación a nivel de rama fue casi exclusivamente salarial, y la incorporación de nuevos temas a nivel de los convenios por empresa chocó con fuertes resistencias empresariales (Pucci *et al*; 2012).

#### 6.5.1 “Defenderse con la ley” Del dicho al hecho.

Como señalábamos en capítulos anteriores, una primera observación que se puede realizar acerca de la relación de las diferentes organizaciones sindicales rurales con los marcos normativos que rigen el trabajo es la postura de ‘*defenderse con la ley*’: es decir la idea de que hay una ley que se debe respetar y no es necesario (o no debería ser) negociarla. Esta postura presenta una contradicción en si misma dado que los entrevistados hablan de que no se negocia las condiciones laborales pues son leyes, pero es por ellas que los trabajadores deben luchar para lograr su instauración reconociendo luego que suelen no cumplirse:

*“Las condiciones laborales son leyes, nada más que no las respetan... pero las condiciones laborales no se negocian en ninguna reunión, están estipuladas y son leyes, no son negociables las condiciones laborales para los trabajadores. Pero el tema que no las respetan los empresarios... y ahí es donde entra el trabajo sindical de hacerlas respetar no?”<sup>65</sup>*

El carácter de ‘ley’ aparece en algunos sindicatos como una cierta seguridad o amparo a la hora de negociar siendo más notoria la idea de ‘*defenderse con la ley*’ en materia de salud y condiciones laborales, no así en las temáticas salariales. De todos modos, uno de los grandes problemas que se da con el marco normativo es la distancia entre la ley y su cumplimiento; en este razonamiento una de las tareas principales del sindicato sería justamente defender y vigilar que se cumplan las leyes estipuladas. Un claro ejemplo de ello lo representa la jornada de 8 horas que si bien empezó a regir desde el año 2008, es

---

<sup>65</sup>Dirigente OSDOR

muy difícil hacerla respetar y despierta aún una gran oposición a nivel de las patronales del campo:

*“en lo que es salud hay una ley, hay leyes con las cuales te puedes defender y aunque vayas uno... dos...tres veces siempre tenés esa ley en la mano y ellos no tienen motivos para seguir negándose.. Entonces digo.... puede si plantarse en un ‘no’ de repente pero llega un momento que tienen que ceder, a algo tiene que ceder porque después de todo no se le está pidiendo más de lo que dice la ley.”<sup>66</sup>*

En una entrevista de la revista Agropolis, María Flores dirigente del SUTTA expresa con respecto a la ley de 8 horas:

*“Si fue una bandera, entonces se le quebró el palo. Porque seguimos denunciando que hay muchos aspectos de la ley que no se están aplicando. Por ejemplo, la comisión de contralor y seguimiento de la ley, que nunca fue creada. Está en un papel, pero fuera del mundo de los papeles la realidad es muy diferente”<sup>67</sup>*

## **6.5.2 (In)Cumplimiento del Marco Normativo**

Dentro de los convenios colectivos, el más mencionado por los sindicatos es el decreto 321: este convenio obliga a examinar periódicamente, por parte de empleadores y trabajadores, una política nacional coherente en temas de seguridad y salud en la agricultura. Esta política debiera tener como objetivo prevenir los accidentes y daños para la salud que son consecuencia del trabajo o guarden relación con la actividad laboral, mediante la eliminación, reducción al mínimo o control de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo en la agricultura (Decreto 321/09).

Los sindicatos demuestran diferentes grados de apropiación del marco normativo, pero todos ellos identifican ciertos problemas en la implementación y cumplimiento que van más allá del decreto. En primer lugar, los dirigentes sindicales señalan la falta de conocimiento y difusión de los convenios como principal factor para su incumplimiento. Si bien el decreto es manejado a la interna de los sindicatos, en el conjunto de los trabajadores asalariados no lo es en igual medida. Esta falta de manejo se puede deber a diferentes causas por ejemplo ciertas características propias del medio rural que actúan como obstáculos: retraso en las comunicaciones, dificultad para el acceso a la información y desconocimiento de los derechos laborales por parte de los trabajadores.

*“ En realidad el mayor problema que tiene el decreto es que no está difundido que no se lo conoce... no lo conoce el empleador... no lo conoce el trabajador y que para hacer una tarea de*

---

<sup>66</sup>Dirigente STH

<sup>67</sup>Entrevista María Flores SUTTA (poner d donde)

*difusión fuerte, si vos planteas modificarlo antes, bueno esa tarea va a llevar un tiempo y va seguir medio en el desconocimiento general”<sup>68</sup>*

Otra causa de los incumplimientos la podemos encontrar en las propias características del trabajador rural que, a pesar de conocer los convenios, no los respeta sea por la incomodidad de llevar las prendas y cumplir las medidas protectoras, porque “no le interesa”, no le ve el rédito o por diferentes motivos. Desde la dirigencia sindical se identifica un cierto desinterés por el conocimiento y el cumplimiento de decretos y convenios en amplios sectores de los trabajadores rurales; en otras palabras, los sindicatos no solo deben procurar que el convenio sea respetado por las gremiales patronales sino también concientizar a los mismos trabajadores de su importancia:

*“Bueno viste que es un convenio nuevito en realidad en Uruguay, pero muy poca gente lo conoces. Tanto de trabajadores... el trabajador vos le das el decreto y no lo lee, lo tira viste... porque es así viste: y esto que es ahjj. No le da la importancia que tiene que darle. Y al patrón por supuesto le sirve, se hace el desentendido, mientras a mí no me afecte está todo bien”<sup>69</sup>*

Desde otro sindicato se señaló como parte de su tarea sindical el controlar estos aspectos:

*“Nosotros les decimos... les decimos a los trabajadores... es muy claro...se les dio la ropa de trabajo: tienen que usarla. En caso de no usarla nuestro sector sindical se va a preocupar de que la empresa le ponga sus sanciones.. Así como el que no usa la máscara, me entendés?”<sup>70</sup>*

Podemos entender este ‘no respeto’ de los trabajadores a los convenios desde distintos ángulos, falta de información, características propias del trabajador rural que tiende a no problematizar ciertos aspectos de su salud o a la naturalización de ciertos riesgos; pero no debemos olvidar las variables de precarización y flexibilidad laboral que llevan a seleccionar y sobre todo a asumir riesgos como desarrollamos en capítulos anteriores

Pucci y Nión (2012) señalan que: *“los procesos de desregulación y el desarrollo de las formas de trabajo precario, que implican un carácter temporario, inestable e inseguro de los puestos de trabajo, surgen como factores de aumento de los riesgos de accidentes y otros daños a la salud de los trabajadores. Al mismo tiempo, este proceso no afecta por igual a todas las empresas de una misma rama. La empresas que firman convenios laborales son en general las menos afectadas por los procesos de precarización, lo que implica que son las que tienen mayores niveles de formalización y estabilidad de su fuerza de trabajo”*

Vinculado con el incumplimiento y el no conocimiento de los decretos y convenios, los entrevistados señalan la falta de organización a nivel sindical como otra variable que influye en la falta o mal manejo del MN; se estableció una relación directa entre los

---

<sup>68</sup>Dirigente SIPES

<sup>69</sup>Dirigente SITRACITA

<sup>70</sup>Dirigente UTRASURPA

centros de trabajo donde hay ausencia o incumplimiento de un MN que regule el trabajo con la falta de organización sindical en el mismo.

*“Donde hay organización se respeta. Este... salvo este... algunos pocos casos pero solo donde hay organización. Donde no hay organización te aseguro que eso no se respeta!”<sup>71</sup>*

En otra entrevista se señala:

*“Cuando te digo...se respeta... menos...poco... o sea... bastante bien es por yo lo conozco, pero donde no hay una organización... no lo conocen y menos lo van a ser respetar (...) si no lo conoces y no tenés un sindicato. No lo respeta!! Eso para nosotros es un gran debe en el tema sindical y lo central es eso. Todo lo que son los decretos normativos sobre la salud del trabajador que tenemos en Uruguay, hay que hacer un seguimiento, hay que hacerlos exigir. Para que se cumplan, son leyes, las leyes están para cumplirlas no para violarlas viste”<sup>72</sup>*

En la mayoría de los sindicatos se expresó que, el cumplimiento de las leyes y convenios laborales esta intrínsecamente relacionado con el que exista un sindicato que lo haga respetar. Esto se vuelve difícil si tenemos en cuenta la baja sindicalización del medio rural así como las grandes dificultades para construir y mantener una organización firme. Para el adecuado cumplimiento de los marcos normativos que rigen las condiciones laborales de los trabajadores y muy relacionada a la presencia de organización sindical en el predio, se consideró importante la llegada de inspecciones por parte del MTSS:

*“pero si no hay nadie que llame una inspección es muy difícil... eso es lo que habría que cambiar... en el tema de la gobernación... que haya inspecciones sin que lo pida nadie...que haiga inspecciones mensuales en todo los lugres. El tema es que muchas veces... muchas veces no le dan los empleados no? Para poder andar por todo el Uruguay y los presupuestos tampoco.. Pero digo para cambiar la realidad.. Se requieren mucho más inspecciones en ese tema no?”.<sup>73</sup>*

Muchos de los logros y avances en las condiciones laborales de los trabajadores de diversos centros de trabajo, fueron en base a inspecciones y multas por parte del MTSS. A pesar de ver al ministerio (MTSS) como una figura clave para el avance de los derechos laborales, ciertos entrevistados desplegaron críticas fuertes al accionar del mismo en estos temas señalando la tardanza en la respuesta o su falta de eficiencia.

En la entrevista de la revista Agrópolis realizada una dirigente del SUTTA señala:

*“La brecha histórica entre los derechos de los trabajadores urbanos y los rurales sigue estando, y un ejemplo claro es la falta de inspecciones en los lugares de trabajo, que generalmente se dan a partir de denuncias nuestras. Entiendo que para el Ministerio de Trabajo sea difícil llegar a muchas zonas rurales, pero quizá se pueda pensar que los propios trabajadores nos capacitemos y hagamos esas inspecciones. Al menos tenemos claro qué cosas están bien y cuáles no”<sup>74</sup>*

---

<sup>71</sup>Dirigente SUTAA

<sup>72</sup>Dirigente SITRACITA

<sup>73</sup>Dirigente OSDOR

<sup>74</sup>Entrevista María Flores. Revista Agrópolis

El tema de las inspecciones del MTSS (más precisamente la falta de ellas) no es un tema que afecte únicamente al medio rural como se podría argumentar dadas las características del medio. A través de las entrevistas se puede observar como también dentro de sindicatos de base urbana (como el SUNCA) la falta de inspección por parte del MTSS representa un problema, así como la falta de organización es un obstáculo para cumplir con los convenios laborales. En esta línea, y al igual que la SUTTA, desde el SUNCA se plantea la posibilidad de capacitar a los trabajadores para que ellos mismos tengan la capacidad para actuar clausurando centros de trabajo en caso de mal cumplimiento o condiciones irregulares de trabajo. La ventaja de esto radica en el supuesto de que la inspección (que levántese la clausura impuesta por los trabajadores) llegaría más rápido en este tipo de situación en lugar de tener que esperar que llegue la inspección, obligue al a empresa a tomar medidas y esperar a que la misma las tome ( sistema por el cual se rige actualmente).

*“Claro pasa que vos tenés más o menos alrededor de 2000 obras... en todo el país... por lo tanto te podrás imaginar que con el cuerpo inspectivo que tenés es muy insuficiente...no hay manera de que se llegue a todos los centros de trabajo.. es por eso que nosotros estamos colocando esta propia que tiene que ver con que nuestros delegados de seguridad tengan facultades de clausura en caso de notar riesgos de accidentes en algún sector de la obra o en toda la obra o en todo el sector.. y en todo caso que sea el Ministerio de Trabajo que venga después y que levante o no la clausura”<sup>75</sup>.*

Por último, otra observación emergente de las entrevistas que creo importante destacar, es la diferencia que señalan los entrevistados en cuanto al cumplimiento de los convenios y de las regulaciones entre “chacras chicas” y aquellas de mayor tamaño o incluso empresas multinacionales sobre todo en temas referidos a salubridad y condiciones laborales. En varias entrevistas, sobretudo en el sector citrícola se remarcó este aspecto:

*“Por lo general no ha habido dificultad por parte de la empresa por escuchar estos temas de salud. Me explico? No ha habido.. Después por lo general se comparte.. la política.. no olvidemos que es una empresa internacional y no se van a poner a... digamos.. a discutir temas que si bien para los trabajadores son sentir caro.. para una empresa internacional son solo un tema de trámite administrativo, el tema de la salud no? No olvidemos que el tema principal para la empresa internacional es la acumular capital y todo esto son no gastos sino inversiones para ellos para salga mejor la producción”<sup>76</sup>*

Desde el sindicato OSDOR también en el rubro citrus se señala:

*“Porque hay chacras chicas por todas partes del Uruguay allá el norte en el tema citrícola que requieren mucha menos mano de obra pero que tampoco han podido entrar los sindicatos y ahí siguen trabajando en negro...pasando por encima de cualquier ley... no respetando ninguna condición...eso sigue pasando.. digo.. en estos lugares donde se ha podido organizar el sindicato.. se ha cambiado esas realidades.. pero hay lugares que no.. hay trabajadores que siguen muy sumergidos en ese tema”<sup>77</sup>*

---

<sup>75</sup>Dirigente SUNCA

<sup>76</sup>Dirigente SUDORA

<sup>77</sup>Dirigente OSDOR

La dinámica de las empresas grandes, sobre todo las que exportan fruta al exterior, lleva a que deban cumplir con ciertos estándares internacionales de calidad, que terminan afectando la cotidianidad del trabajador: un claro ejemplo de ello lo representa el no poder recoger la fruta húmeda (al ser para exportación debe estar seca para ponerla en los cajones). Esto se refleja en el tener que ingresar a la charca más tarde (de entrar a las 5 am se pasa a ingresar a las 8am) o el cuidado y mayor higiene que se exige para el tratamiento de la fruta.

En el otro extremo, las limitaciones económicas de los productores chicos llevan a que desarrollen relaciones de producción más conflictivas con sus empleados. Los sindicalistas encuentran las causas de este comportamiento diferencial entre los tipos de patronales en varios puntos: regulaciones y estándares a cumplir que llevan a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, resistencias para implementar ciertas regulaciones por los costos que implican, así como una gran dificultad para “llegar” como sindicato a algunas chacras y establecimientos de campo (represión, vigilancia, listas negras, etc).

En este punto del trabajo, la pregunta que se desprende debiera ser: ¿Cómo hacer cumplir las leyes?

*“Esta pregunta no solo se la han planteado los trabajadores (cuando conocen las leyes), los sindicatos cuando han podido organizarse, o los abogados laboristas, ya que también es público y notorio, que este tema lo ha abordado reiteradamente la jerarquía del Ministerio de Trabajo” (González Sierra, Y; 1994).*

Como señala González Sierra (1994), este fenómeno ha sido identificado por el gobierno como una problemática viéndose en la necesidad de implementar políticas para cambiar esta situación; parte de estos esfuerzos se ven representados en el lanzamiento de la campaña “*Los derechos laborales no son paye, son ley*”, donde se trata de difundir los derechos y obligaciones de los trabajadores rurales a través de medios de comunicación diversos (masivos y alternativos). Los sindicatos entrevistados ven positiva esta campaña pero remarcaron la importancia de garantizar la continuidad de la misma y sobre todo la efectivización de inspecciones y regularizaciones por parte del Estado así como la capacidad receptiva y de respuesta que tenga el mismo para el probable aumento de demandas laborales que se generen.

En resumen a lo largo de este capítulo se intentó profundizar en la relación de los sindicatos con el marco normativo que rige el trabajo sobre todo en las temáticas de salubridad y condiciones laborales. Como aspectos a destacar observamos la clara noción de “ley” que le atribuyen los sindicatos a los aspectos relativos a las condiciones de

trabajo y salud; pero (paradójicamente) dentro de este carácter de ley se reconoce como un grave problema su incumplimiento. Por otro lado, a pesar del conocimiento de los sindicatos acerca de los marcos normativos que rigen la actividad productiva, también se reconoce el desconocimiento y la falta de interés del conjunto de los trabajadores afectados por esos marcos. Ligado a esto se observaron diferencias de acuerdo a empresas y trabajadores en el respeto y cumplimiento de los convenios y una fuerte necesidad de la presencia del Estado como garante para que se cumplan dichos convenios.

## Análisis

### 6. La salud en la tarea sindical

Este capítulo tratará de indagar acerca de cómo es enfocado el tema ‘salud’ en la tarea sindical de las organizaciones, sus estrategias y métodos para solucionar las demandas planteadas.

En líneas generales los sindicatos rurales tienden a atender estos temas a través de comisiones de salud e higiene; integrantes del sindicato se capacitan en diferentes instituciones y son los que tratan las problemáticas que surjan. A su vez, una tarea importante del sindicato como parte de la estrategia de prevención de accidentes y enfermedades laborales, es la denuncia y control continuo de los convenios laborales y las condiciones de trabajo. Los entrevistados atribuyen gran parte de sus avances a esta dinámica de denuncias, inspecciones y control sobre las empresas:

*“Las empresas no son ONG y eso lo tenemos claro. Las empresas, nosotros le vendemos un servicio que nos contratan para laburar. Lo que hace un sindicato es que tratar que se den las condiciones más favorables al trabajador y con un salario digno. El salario que requiera el trabajo que estás haciendo... que se... que llegue más o menos el esfuerzo que vos estás haciendo por el trabajo. Es esa... es esa la lucha real... que entendemos... yo lo entiendo yo por lo menos así... como sindicalista joven que soy jajá”<sup>78</sup>*

Pero también se ve una fuerte necesidad de hacer respetar los convenios y decretos en los mismos trabajadores:

*“Nuestra organización controla eso también. Aparte de la empresa. Pero nosotros si vemos un compañero que no está usando la máscara, el equipo impermeable... vamos y le decimos al encargado... mira que aquel Juancito esta sin ropa si te cae una inspección nosotros nos lavamos las manos”<sup>79</sup>*

Se desprende de las entrevistas el gran esfuerzo que deben hacer los sindicatos para que se respeten los convenios y condiciones laborales tanto a nivel de empresarios como a nivel de los trabajadores. Desde el lado de las patronales los sindicatos visualizan principalmente, la dificultad de llegar a un acuerdo y que luego cumplan con las demandas acordadas.

*“Er: Ahí va y se cumple el 321?”*

*Eo: No como debería.. Porque el patrón compra lo más barato y no compra realmente lo que precisa el trabajador. Eso.. lo más barato que pudo encontrar.. la máscara más barata que pudo encontrar..y es eso”<sup>80</sup>*

---

<sup>78</sup>Dirigente OSDOR

<sup>79</sup>Dirigente UTRASURPA

<sup>80</sup>Dirigente SUTTA

Pero también y como se señaló anteriormente, existe otra parte del trabajo sindical que implica hacer que los asalariados también conozcan y respeten estos convenios y medidas de seguridad laboral.

La denuncia frente al MTSS es una estrategia muy utilizada por las organizaciones que, aunque no es respondida con total efectividad, ha colaborado mucho al avance que se ha hecho en las áreas de salud y condiciones laborales la acción del MTSS fue importante:

*“Entonces tuvimos que recurrir al ministerio hacerles denuncias y el ministerio ahí siempre respondió bien, le daba plazos, le ponía multas y entonces ellos multa tras multa tuvieron que agilizar. La última vez que fue en el 2012, mediados del 2012, la última visita que tuvieron por parte del ministerio ya tenían todo en regla y esa fue la última denuncia que nosotros hicimos. Nosotros utilizamos mucho esos recursos de hacer la denuncia porque sabíamos que las multas que les ponían a ellos les dolían... entonces si ellos trabajan de no hacer las cosas por no gastar dinero, entonces les iba a ir mal si tuviesen que pagar una multa obviamente. En vez de pagar esa multa ellos usaban bien ese dinero para acceder a lo que nosotros le pedíamos”<sup>81</sup>*

Dentro de la tarea sindical los sindicatos también identifican como necesaria un tipo de denuncia, ya no directa al MTSS sino hacia la sociedad; es decir, el hacer públicas las malas condiciones laborales, accidentes o muertes por temáticas laborales. Algunos sindicatos rurales incluyen esta denuncia pública dentro de su tarea sindical, pero la realidad es que la visibilidad aún es muy baja. En esta línea Ángel Rocha quien tiene un histórico trabajo junto a los asalariados rurales, en entrevista realizada para esta investigación, señaló lo siguiente:

*“Bueno en ese universo general yo soy uno pero junto a otros compañeros y compañeras decimos que uno de los temas de los asalariados rurales es que no existen para la sociedad como sujetos,.. en el bocho... en el imaginario colectivo como le dicen, no existen. Yo siempre pongo veinte veces el mismo ejemplo: hay un accidente en la construcción acá y todos los medios de comunicación muestra que aquel trabajador cayó de la obra... el SUNCA para. En la actividad rural algunos años los accidentes y pérdidas, en cuanto a muerte, compitieron con la construcción y eso pasa y nadie se entera. Muy difícilmente si pasa a algo por allá por Rivera o Bella Unión o La Charqueada alguien se entera salvo que algún colectivo, un sindicato que levante eso. No solamente no visible para los sectores más empresariales sino no visibles para todos”<sup>82</sup>*

---

<sup>81</sup>Dirigente STH

<sup>82</sup>Entrevista Ángel Rocha

## **Análisis.**

### **7. Género y salud: Cuando el problema es doble.**

A lo largo de las entrevistas realizadas a los diferentes referentes sindicales (en general hombres) fue surgiendo la temática de género, las diferencias entre el trabajo de hombres y mujeres, la participación dentro de las organizaciones y las mayores dificultades de uno y otro tanto a la hora del trabajo como al desarrollar la tarea sindical. Dada la relevancia que fue adquiriendo el tema se decidió tomarlo como una categoría a incorporar al análisis.

Históricamente el trabajo de las mujeres en general y de las mujeres rurales en particular ha sido invisibilizado por la sociedad. Este fenómeno señala la socióloga Rossana Vitelli no ha escapado a los registros estadísticos oficiales, los que no siempre han podido reflejar fielmente la participación de las mujeres en la economía rural. Sin embargo, a pesar de esta subvaloración acerca de la participación femenina en el mercado, es posible concluir que el peso relativo de las mujeres en el trabajo y la economía es alto, habiendo crecido rápidamente en las últimas cuatro décadas (Vitteli y Borrás;2013).

Marta Chiappe (2002) señala que este importante crecimiento en la participación de la mujer en el trabajo es atribuible, por un lado, a los cambios producidos en el agro en los últimos años y, por otro, a la necesidad de las mujeres de encontrar fuentes adicionales de ingresos que les permitan mejorar sus condiciones de vida y que las lleva a buscar trabajo en otras áreas fuera del sector agropecuario fundamentalmente en el sector servicios.

Este capítulo tratará de abordar y profundizar en algunos aspectos de las relaciones de género que se pudieron visualizar en los discursos de los diferentes referentes sindicales. En primer lugar, se tratará el lugar que ocupa el género en las plataformas reivindicativas; luego la relación entre género y demandas por salud así como las diferencias a la hora de reivindicar y plantear demandas; por último se abordará las dificultades de la mujer tanto a la hora del trabajo como de la participación.

En cuanto a las plataformas reivindicativas, únicamente en cuatro sindicatos aparecieron temas relacionados con la mujer como una de las preocupaciones principales a tratar dentro de ellas; en esta línea también hay que tener en cuenta que en dos de los casos las entrevistadas fueron justamente mujeres, en todos los otros casos los dirigentes entrevistados fueron hombres.

A modo de ejemplo las sindicalistas señalaron:

*“ realmente reivindicar toda esa posición de respeto como mujeres... el capataz gana 10 mil y la cocinera 6! Porque? Si yo también termino siendo como capataz que tengo que administrarme con la plata que me da el patrón pa’ todo el mes pa’ cocinar para todos. Entonces.. ese desfasaje..NoNoNo.. igual trabajo!.. Yo trabajo igual que él”<sup>83</sup>*

Otra integrante del sindicato UTAA apuntó:

*“y también de mi parte.. bueno que el gobierno apoye más a la madre soltera que le trate de dar algún beneficio más.. Para que uno pueda darles bienestar y calidad de vida a los hijos porque a veces ni vivienda hay para darle”<sup>84</sup>*.

Los otros dos sindicatos que mencionaron la temática del género dentro de su plataforma fueron e STH y SIPES que señalaron la necesidad de buscar una solución estable para el empleo femenino en el ámbito rural. En los cuatro casos, las temáticas en torno a la mujer, sus condiciones laborales, aparecieron en diferentes instancias de la entrevista sin tener que recurrir a preguntas inducidas.

No es difícil notar que las reivindicaciones de género asociadas directamente a las condiciones laborales (y la necesidad de una igualdad en las mismas) fueron planteadas directamente por mujeres; en los restantes sindicatos ni apareció el fenómeno de la desigualdad de género como un fenómeno a tratar dentro de las principales reivindicaciones o cuando apareció lo hizo vinculado a la necesidad de una inserción laboral para la mujer (como el caso de SIPES y STH) no relacionado con la mejora en las condiciones laborales, salud ni tampoco desigualdades entre sexos.

Diversas investigaciones anteriores y algunos datos emergentes de esta misma pueden señalar la existencia de una brecha en torno al género a la hora de identificación de ciertas problemáticas y la naturalización de riesgos en torno a salud. A modo de ejemplo, en la entrevista de carácter grupal que se realizó en el sindicato UTAA, ante la pregunta acerca de los principales problemas de salud en el trabajo, fueron las mujeres las que primero comenzaron a enumerar dichos problemas así como las que identificaron una mayor cantidad, más allá del esfuerzo físico que fue señalado por los hombres principalmente.

Las principales problemáticas identificadas por dirigentes al preguntársele sobre la mujer, giraron en torno a la doble jornada, su condición de jefa de hogar, madre soltera, y la dificultad para sostener el hogar con remuneraciones tan bajas. En esta línea las integrantes de UTAA también señalaron que es en la mujer donde más se ve como las condiciones de empleo (bajos salarios, trabajo a destajo, inestabilidad) afectan la salud:

---

<sup>83</sup> Dirigente SUTTA

<sup>84</sup> Dirigente UTAA

*“y ese es un gran tema... y como asociar salud, bienestar y lo que ustedes plantean acá si las condiciones no hay...no hay condiciones ni económicas ni de trabajo...no hay nada... si bien las condiciones han mejorado un poco... no fue mucho”<sup>85</sup>*

Se hace notable la existencia de un cierto sesgo de género a la hora de indagar temáticas de salud en el trabajo. Dentro de este ‘sesgo’ es interesante profundizar en dos ideas: por un lado el ‘machismo’ y las construcciones sociales alrededor de la figura hombre y mujer. Por otro, ahondar en las dinámicas laborales, los nuevos procesos de flexibilización laboral y el rol de la mujer en la reproducción social como factores claves que influyen en la participación de las mujeres en el sindicato y a su vez en las lógicas de trabajo-explotación.

En cuanto a la primera dimensión, como se explicó en párrafos anteriores, a la hora de explicitar los problemas de salud, en general fue en las mujeres donde más se mostró una preocupación por enumerarlos, marcando algunos que incluso fueron acogidos con risas por los demás miembros del grupo o directamente no fueron mencionados ni tomados en cuenta en otras entrevistas. Esto lo podemos relacionar con ciertos patrones culturales y de conducta propios de una sociedad patriarcal; estos patrones culturales marcan el comportamiento (más aun en el medio rural) y los roles de los sujetos actuando, por ejemplo, en la demanda y en la naturalización de ciertos riesgos, dolores o molestias derivadas del trabajo que son más interiorizadas como parte de un trabajo físico exigente, y por ende no denunciadas en el hombre.

En relación a esto un dirigente de UTRASURPA señalaba como un obstáculo grande (que lentamente se ha ido superando) la dificultad para tratar ciertos aspectos relacionados con el cuerpo y la salud de las mujeres no solo a nivel del colectivo sino que también desde las mismas mujeres para expresarlos:

*“tenés que primero escuchar a las compañeras y hacer que ellas no solo te lo digan...que confíen en vos y te lo digan..como en realidad tiene que ser. Eso es lo más difícil, después a los patrones vos les buscas la vuelta de como redactarlo, como escribirlo o como plantearlo y se lo decís, pero lo fundamental es sentarte con tus compañeras que no están acostumbradas a principalmente a hablar sobre relaciones sexuales, sobre menstruación, sobre ehh.. cantidad de cosas...Papanicolaou.. mamografía un montón de cosas.. y cómo era?...y.. en la ciudad están muy acostumbrados a hablar desde la escuela o el liceo.. ya tenés el tema sexualidad. Bueno hacele entender a las compañeras eso. De que transmitan toda su problemática...era más difícil que trasladárselo a los patrones”<sup>86</sup>*

Pero en la construcción de los problemas de género y salud existe otra dimensión a abordar que se relaciona con las áreas de producción y reproducción social y está muy

---

<sup>85</sup>Integrante UTAA

<sup>86</sup>Dirigente UTRASURPA

asociada al plano económico. En las entrevistas realizadas las mujeres señalaron que a veces las lógicas de explotación laboral y la idea de '*cambiar salud por plata*' que manejábamos en capítulos anteriores, se profundiza aún más en el caso de la mujer. En general al tener hijos a cargo (sea madre soltera o no) su relación con el mercado laboral se complejiza en varios sentidos: sea que se ve obligada a asumir mayores riesgos en orden de alcanzar cierto grado de remuneraciones económicas o porque la propensión a sufrir accidentes es mayor debido a la carga horaria en el hogar y el trabajo produce mayor cansancio, entre otras.

Es decir, en un contexto, donde se da una extensión de los empleos de mala calidad, altas tasas de desempleo, limitaciones impuestas por el mercado, así como carencias en términos de participación e historia sindical, se puede dar un mayor deterioro de la situación de la mujer (Espino;1999). Si bien la situación ha cambiado desde entonces (1999) dándose una mayor participación de la mujer en los ámbitos laborales y también una mayor participación de la misma en los colectivos, la relación entre las áreas de producción y reproducción y los estereotipos de género que influyen en la división sexual del trabajo, continúan presentes dificultando a la mujer tanto en participación como en autonomía y en definitiva al pleno desarrollo de sus capacidades como sujeto parte de un colectivo.

Para resumir lo hasta aquí planteado resulta interesante retomar el análisis de Lara (1995) señala que la división sexual del trabajo no se da solamente por aprovechar mejor una fuerza de trabajo con cualidades y habilidades distintas adquiridas culturalmente por hombres y mujeres, sino como una forma de organizar el trabajo jerarquizándolo. Es en esa jerarquía, afirma Lara, donde se expresa la desigualdad en las oportunidades que se brindan a las mujeres y a los hombres en el trabajo. Esta desigualdad se manifiesta en las formas de reclutamiento, en el tipo de tareas y de puestos que se les asignan a las mujeres, en las formas de pago, el horario de trabajo y la temporalidad del empleo.

No obstante, como apunta Lara (1995), la creciente participación de las mujeres en el trabajo asalariado no ha permitido cambiar el sentido asimétrico de las relaciones de género, como tampoco ha logrado modificar la división sexual del trabajo, de tal manera que estas trabajadoras siguen siendo responsables de realizar las tareas domésticas, y si no son ellas, son sus madres o sus hijas.

Lo que interesa desatacar a modo de resumen son dos aspectos: la salud y la participación en el colectivo de las mujeres, ambos atravesados por la división sexual del trabajo y los patrones culturales. Con respecto a las temáticas de salud vemos la dificultad que existe para asociar los procesos de salud con las lógicas laborales. Esta idea de encontrar el

equilibrio entre trabajo y salud, y la idea de vulnerar las propias condiciones laborales debido a la necesidad económica, desde los sindicatos se identificó que suele profundizarse en el caso de la mujer, sobre todo en las madres solteras. Con respecto a la participación, son estas mismas lógicas de división sexual del trabajo (remunerado y no remunerado) las que perjudican la participación plena de las mujeres en el colectivo haciendo más difícil la visualización de su voz, sus demandas y reivindicaciones.

Este capítulo se presentó, por sobre todo, como una introducción a las temáticas de género y salud con la propuesta de que quede una puerta abierta para una futura línea de investigación en estos temas.

## Análisis

### 8. Comparando con El SUNCA

Otra herramienta importante para el análisis, que resultó ser una segunda categoría emergente, fue la posibilidad de desarrollar una comparación con el sindicato de la construcción. Esta comparación partiría de la similitud, en cuanto trabajo concreto, entre el trabajo rural y de la construcción visualizando las diferencias en organización y tarea sindical de ambos tipos de sindicatos. Ya en la metodología esclarecíamos las razones por la cual era interesante llevar a cabo esta comparación así como las similitudes entre las organizaciones. Por ende, en los siguientes párrafos nos centraremos exclusivamente en remarcar las diferencias entre las organizaciones reflexionando acerca de los desafíos y tensiones a los que se enfrenten.

#### 6.8.1 Diferencias en posturas, estrategias y concepciones.

Una primera diferencia que es necesario marcar es la gran visibilidad que adquiere el SUNCA comparado con cualquiera de los sindicatos de trabajadores rurales. La organización y sus trabajadores se encuentra mucho más presente en el imaginario colectivo de la sociedad uruguaya que muchos de sus pares urbanos y más aún si los comparamos con las organizaciones del medio rural. En esta línea, algunas apariciones relevantes del SUNCA se relacionaron un la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial y por sobre todo paros y huelgas frente a accidentes laborales y problemas de salud en la construcción. La visibilidad que adquiere la organización así como los temas que el sindicato trata de visibilizar servirá para introducirnos en las temáticas referentes a los contenidos de las plataformas y la tarea sindical que desarrolla siendo que las mismas difieren significativamente de lo planteado por la mayoría de los sindicatos rurales.

Como expresó un dirigente del sindicato SUNCA:

*“Bueno un poco ahí la plataforma tiene que ver básicamente con las cuestiones de seguridad e higiene sabiendo que hay una parte que una discusión con el Estado, propiamente con los cambios en la normativa de la seguridad e higiene pero hay otros que tienen que ver con los Consejos de Salarios ejemplo: el tema de la alimentación en obra ese es como el tema central de estos Consejos de Salarios”<sup>87</sup>*

En otro pasaje de la entrevista se señaló:

*“ Históricamente para la plataforma de los Consejos de Salarios de los trabajadores de la construcción...siempre giró por el mismo lado!. Sabiendo también que hay un costado también...una parte que es netamente salarial...pero principalmente nuestra plataforma nos*

---

<sup>87</sup>Dirigente SUNCA

*enfocamos a la salud.. a la salud del trabajador...a lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo.. lo que tiene que ver con la capacitación.. o sea.. lo que tiene que ver con eso que con lo otro, con el salario”<sup>88</sup>*

De preocupaciones prácticamente relacionadas a aspectos de ingresos y salarios (caso rurales), pasamos a un sindicato que pone en primer lugar las problemáticas en torno a la salud laboral, inclusive aspectos como la alimentación balanceada en los centros de trabajo.

Ahora bien, dentro de la amplia gama de sindicatos rurales podemos establecer una cierta similitud entre el SUNCA y el SOIMA (este último ya mencionamos presenta características disímiles a los demás sindicatos rurales). La similitud entre ambos se encuentra en el peso que le dan, al menos en el discurso, al salario; como se ve en las citas expuestas, ambos le confieren al mismo un carácter secundario frente a otras problemáticas. Este comportamiento diferencial de SOIMA no solo es visible para nosotros al analizar las entrevistas sino que el mismo entrevistado (dirigente de SOIMA) establece en diferentes pasajes de la entrevista la diferencia existente (y las dificultades que causa) entre las características de su sindicato y los demás rurales estableciendo una línea de continuidad o afinidad con sindicatos de corte más industrial (se destaca en este punto el hecho de que SOIMA abarca a los trabajadores rurales e industriales de la madera) como lo son el SUNCA y la Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Rama Afines (UNTMRA):

*“Acá ahí 3 sindicatos que son muy parecidos que es..la UNTMRA, el SUNCA y el SOIMA que son sindicatos nacionales en serio, este... que tienen ehh .. trabajadores en todo el territorio nacional y que son sindicatos únicos que no es lo mismo que hablar con una federación. No estoy diciendo que uno sea mejor que el otro no, no, no, te estoy diciendo que son distintos no?”<sup>89</sup>*

En este punto cabe preguntarse ¿En qué radica esta diferencia? Si es consecuencia de concepciones ideológicas de sus dirigentes, trayectoria de los mismos, historia o características particulares del sindicato, o tal vez a que las diferencias en el salario percibido por los trabajadores de los diferentes rubros a los cuales pertenecen los sindicatos en cuestión actúa como un factor diferencial a la hora de establecer las reivindicaciones y su importancia. Si bien este trabajo no dará respuesta a la pregunta plantada, creo importante al menos esbozarla tal vez como una idea en la cual profundizar en investigaciones futuras.

---

<sup>88</sup>Dirigente SUNCA

<sup>89</sup>Dirigente SOIMA

En lo que respecta a la tarea sindical en el área salud nuevamente se hace notoria la gran diferencia que existe entre este sindicato y los grupos rurales en la medida que el SUNCA tiene una tarea sindical en salud mucho más amplia y difundida.

En primer lugar desde el sindicato se planteó el tema del gran número de accidentes en los últimos diez años, también al igual que en los sindicatos rurales aparece el esfuerzo físico como un factor que influye negativamente en la salud del trabajador. La diferencia radica en que se identificó como principal causa de accidentalidad y muertes a la falta de capacitación, a pesar que también se señaló la organización del proceso de trabajo como causa de la accidentalidad.

*“Luego hay otro problema que no es menor...que tiene que ver con que esta industria recibe mucha gente de varios lados... por lo que nosotros un reclamo que estamos haciendo tiene que ver con la capacitación antes de entrar a un centro de trabajo. También es un factor complicado porque un compañero que viene de cualquier otra industria que no sabe ni cómo manejarse dentro de una obra... está claro que está muy propenso a tener un accidente”<sup>90</sup>*

Si bien en los sindicatos rurales aparece el problema de la capacitación, el mismo aparece ligado a las categorías: la necesidad de ascender de categoría y percibir mejores ingresos así como a eventuales rupturas de maquinarias por falta de capacitación.

Además de trabajar a nivel de comisiones y denuncias frente al MTSS, el sindicato de la construcción tiene una fuerte labor en capacitación: en el entorno de 700 asalariados pasan por año por cursos de capacitación en temas de salud e higiene. También posee una amplia capacidad de difusión de los accidentes que ocurren así como un preciso registro de los mismos y políticas de apoyo a los familiares del trabajador accidentado:

*“Nosotros somos el único gremio en el mundo que cuando muere un trabajador de la construcción automáticamente hay paro de nueve a una..y aparte de eso por ejemplo donamos una hora solidaria de nuestro jornal para la familia.. y aparte de eso brindamos la atención psicológica a la familia y aparte de eso..por ejemplo vamos los fines de semana con las brigadas solidarias Agustín Pedroza a trabajar con las viudas porque si bien no queremos juntar alguna hora más ni es trabajar los fines de semana queremos que más adelante y eso es que no haya más accidentes en la industria, lo cierto es que al otro día alguien algo tiene que hacer”*

El SUNCA realizó y realiza importantes campañas en el área de la salud laboral, siendo los precursores de la Ley de Responsabilidad Penal Empresarial, la cual tiene como objetivo reducir la cantidad de accidentes laborales, haciendo penalmente responsable a los empresarios que incumplan la reglamentación vigente en materia de seguridad, propuesta ésta que ha recibido fuertes críticas de las cámaras empresariales. Esta ley fue aprobada por el parlamento en el año 2013.

---

<sup>90</sup>Dirigente SUNCA

Se hace notable la diferencia en la profundidad con que tratan los temas de salud y seguridad laboral los diferentes sindicatos en su tarea sindical. Según lo expresa el SUNCA:

*“Nosotros siempre decimos en el medio rural no hay acciones sindicales, el otro día hubo un muerto por accidente de trabajo, el hecho de que no haya acciones termina, de alguna manera consolidando la posibilidad de que vuelva a ocurrir el accidente. Nosotros le damos un enorme valor a la lucha del gremio durante más de 40 años para arrancar el tema de la seguridad laboral de las páginas policiales de los medios para que sea tomado como parte del derecho laboral y de la negociación colectiva. Tenemos que profundizar esto en un momento muy especial”<sup>91</sup>*

A su vez este sindicato está haciendo un gran esfuerzo para ponerse en la ofensiva en los temas de salud laboral intentado desarrollar una estrategia basada en siete puntos que incluyen: sensibilización en el tema de salud y seguridad laboral, educación y formación, fiscalización y sanciones, la ya mencionada ley de responsabilidad penal, así como una lucha constante por mejorar las condiciones de trabajo, entre otras.

Resumiendo, en este eje de comparación que establecimos con el SUNCA podemos marcar dos grandes diferencias: por un lado en cuanto a la organización y por otro en torno a temáticas de salud y la visibilidad de los sindicatos en la sociedad (punto clave que mencionábamos en párrafos anteriores). En relación a esto último González Sierra (1994) reflexionaba que: *“De la historia de los asalariados rurales, de su mera existencia productiva prácticamente no se informa. No existen como interlocutores; no son objeto de información y mucho menos aun sujetos de comunicación. Pudiera tal vez suponerse que los trabajadores del campo son pocos, pero conforman un grupo de cien mil trabajadores- más de la mitad de los obreros industriales- que además, producen los bienes más importantes en los que se basa la economía del país. Así, entonces no hay razones económicas, ni cuantitativas para su persistente <olvido social>, es una forma de ser de la cultura nacional la responsable de la negación”*

Aun hoy persiste un fuerte desconocimiento de lo que realmente sucede con las personas que trabajan en la producción agropecuaria, sus condiciones laborales y de vida. A raíz de esta situación es que en el año 2012 se inició la campaña que mencionábamos anteriormente para hacer extensivo el conocimiento de los derechos y obligaciones de los trabajadores rurales (“Los derechos de los trabajadores rurales no son paye, son ley”).

En cuanto a la organización se hace notable que el SUNCA tiene la posibilidad, y la utiliza, de desplegar un accionar mucho más amplio de forma de concientizar, capacitar y formar a los trabajadores, pero también tratando de hacer pública la situación de

---

<sup>91</sup> Oscar Andrade: Todos Juntos por la Vida: Movilización Nacional: 17 de abril. Replanteo

precariedad laboral así como sus esfuerzos por mejorar esta situación. Unido a la falta de visualización vemos que la tarea en salud desde los grupos rurales es mucho más reducida, limitándose a reivindicaciones e intentos de mejoras en ciertas medidas de seguridad pero con una falta de concientización y formación (internalizada y aprehendida) a nivel de los trabajadores en general; esta situación también debemos verla inserta en un contexto de gran desconocimiento de la situación del medio rural por gran parte de la sociedad.

Estos fenómenos son analizados desde el SUNCA en términos del potencial de organización aclarando que la importancia de los avances no son exclusivos para un sector de trabajadores sino que son dirigidos al colectivo en general:

*“es que hay en realidad...nosotros lo que tenemos es que hoy tenemos.. claro capaz que tenemos.. tenemos un grado de organización mucho más grande o mejor que los compañeros del campo. Ahora, nosotros por ejemplo a la hora de por ejemplo...de reivindicar o de colocar un proyecto de ley de responsabilidad penal en el parlamento.. no es solo para los trabajadores de la construcción”<sup>92</sup>*

## **6.8.2 Estadísticas sobre accidentalidad**

Para complementar el análisis resulta interesante observar estas problemáticas teniendo en cuenta los datos acerca de accidentalidad, enfermedades laborales y niveles salariales presentados en el capítulo de antecedentes. Por un lado, a partir de las entrevistas se pudo interpretar que en la gran mayoría de los sindicatos rurales la plataforma está orientada en un primer lugar hacia reivindicaciones de tipo salarial para luego pasar a aspectos de condiciones laborales relacionadas con la salud concreta; al comparar con el sindicato de la construcción comprobamos que presentaba una plataforma orientada fundamentalmente hacia temas de salud, para luego pasar al salario y diferentes reclamos en las condiciones laborales.

Al observar los datos estadísticos vemos que los grupos rurales, que muestran una “menor” preocupación por los temas de salud y accidentalidad, tienen una tendencia a presentar índices mayores de enfermedades y accidentes laborales que en la construcción: en el periodo 2000-2011, aumentaron la accidentalidad ambos sectores, pero los rurales siempre lo hicieron por encima de la construcción (excepto en 2011 en que se equiparan ambos). Mientras los rurales suelen disputar a la industria manufacturera los primeros lugares en cuanto a accidentalidad, la construcción ocupa el quinto y cuarto lugar en la década del 2000 <sup>93</sup>(Ver capítulo Antecedentes, Cuadro 1).

---

<sup>92</sup>Dirigente SUNCA

<sup>93</sup>Banco de Seguro del Estado

Ahora, si tenemos en cuenta la variable salarial, el ingreso de la construcción se sitúa significativamente por encima de los ingresos correspondientes al sector agropecuario; según el MTSS un peón de obra percibe aproximadamente \$ 19223<sup>94</sup> mientras que en la ronda de los CS 2013 se logró fijar un salario para un Administrador (cargo alto dentro del área rural) de \$15674 y para un peón común (sin especialización) de \$10412.<sup>95</sup> A pesar de haber experimentado importantes aumentos en la última ronda de los CS, los ingresos mensuales de los sectores rurales continúan siendo significativamente menores que los del sector de la construcción y afines.

Uniendo ambos datos, podemos observar que los trabajadores rurales están mayormente expuestos a enfermedades y accidentes laborales que la construcción y que también perciben ingresos notoriamente inferiores. Esto nos lleva a afirmar que los rurales se encuentran en peores condiciones tanto en accidentalidad y salud como en ingresos, presentado altos índices de accidentes y también muy bajos salarios, por lo que si analizamos su plataforma teniendo en cuenta datos estadísticos, vemos que es más desfavorable en ambos aspectos.

Este último dato nos sirve para sustentar la hipótesis que introducíamos tenuemente en páginas anteriores que hacía referencia a que debido a que se parte de una base salarial mayor el sindicato de la construcción puede permitirse el apuntar hacia otros temas en sus plataformas reivindicativas. De todos modos esta hipótesis pretende ser una futura línea de investigación dado que no es posible confirmarla ni descartarla a partir de los hallazgos del presente trabajo.

---

<sup>94</sup>Panorama del Trabajo Decente en Uruguay, con perspectiva sectorial. 2006-2012. MTSS

<sup>95</sup>Consejos de Salarios. MTSS

## 7. Conclusiones

Esta investigación tuvo como objetivo principal conocer el lugar que ocupan las reivindicaciones en torno a salud en las luchas de los sindicatos rurales, indagando y definiendo las diferentes variables que intervienen en la construcción social de la salud (laboral y colectiva) realizada por las distintas organizaciones de trabajadores rurales. Para ello, por un lado se buscó acercarse a las plataformas reivindicativas de los sindicatos explorando qué lugar ocupa la salud en las mismas, para luego profundizar en las reivindicaciones en torno al tema y su asociación con los cambios que acompañan las “nuevas” formas de producir en el agro uruguayo. Por otro lado se indagó y profundizó en las negociaciones colectivas de los diferentes sindicatos, haciendo énfasis en los temas de salud y condiciones laborales, sus dificultades y logros en los últimos años, realizándose también una breve evaluación del enfoque dado en su tarea sindical al tema de la salud. Por último se incorporaron dos dimensiones emergentes: la temática de género dentro de la salud (especialmente en las luchas sindicales) y una comparación con el sindicato de la construcción.

A continuación se contrastarán las hipótesis a la luz de la información obtenida a lo largo del proceso de investigación. Luego se expondrán algunas reflexiones finales que intentarán responder a las preguntas de las que partió originalmente este trabajo.

### 7.1 Las Hipótesis

**Una primera hipótesis planteaba que** las temáticas de salud ocuparían un lugar secundario frente a temáticas salariales. Una vez realizado el trabajo de campo se pudo constatar que: por un lado sí se identifica en los sindicatos la tendencia a una mayor preocupación por temas de ingreso, los que ocupan el primer lugar, para luego pasar a preocupaciones relacionadas con la salud. Sin embargo (como tratamos de sostener a lo largo de este trabajo) observamos que existe una estrecha relación entre el plano económico y los problemas de salud laborales, de forma que el primero influye en el segundo de forma determinante. De lo anterior se desprendería que, a pesar de anteponer las problemáticas salariales a las de salud, ambas están tan estrechamente relacionadas que, aspectos del plano económico terminan determinado y construyendo aspectos de salubridad por lo que afirmar que la salud ocupa un lugar secundario se torna insustentable.

**La segunda hipótesis planteaba que** los cambios producidos en el modelo productivo tenderían a afectar negativamente las condiciones laborales de los trabajadores, causando problemas de salud. Para dar respuesta a esta hipótesis y en base a la bibliografía revisada retomamos ciertas categorizaciones de los cambios e innovaciones que se produjeron en el rubro agropecuario, sus formas de producción y el mercado laboral. Por un lado encontramos las innovaciones de tipo químico y biológico (uso de agroquímicos y

plaguicidas) que fueron identificadas desde los sindicatos como perjudiciales para la salud de los trabajadores, siendo causantes de problemas de contaminación, intoxicaciones, problemas de salud, problemas genéticos o congénitos y muertes. Esto confirmaría (una parte) de la hipótesis planteada que hacía referencia a que estos cambios introducidos por el uso de nuevas tecnologías (desde la óptica sindical rural) serían más perjudiciales que los posibles beneficios que puedan traer.

En el área de las innovaciones mecánicas o técnicas, que refieren a la introducción de maquinaria, los efectos negativos no son tan claros. Las innovaciones de este tipo fueron identificadas por los sindicatos como positivas en el sentido de que hacen más 'aliviado' un trabajo muy exigente en lo físico como suele ser el trabajo rural; pero también en diversas instancias, y desde los mismos sindicatos, se señala el hecho de que el avance de la maquinaria desplaza mano de obra. La contradicción se encuentra en que una innovación que tendría que identificarse como positiva termina perjudicando a los trabajadores debido a que desplaza del mercado laboral mucha mano de obra así como también obliga a realizar zafras más cortas e intensivas aumentando el riesgo de accidentes. La capacitación que conllevaría el uso de estas nuevas tecnologías también representa un problema al ser inexistente, insuficiente o no valorada, lo que acarrea graves problemas de accidentes que a veces terminan con la muerte del operario.

Parecería entonces que el problema no se encuentra en la introducción de estas tecnologías sino más bien en la apropiación de las mismas por parte de empresarios y trabajadores: Por un lado, el mal manejo de agroquímicos y el incumplimiento de controles aumenta muchísimo el riesgo que, ya de por sí, conlleva la utilización de estos productos. Por otro lado, la falta de alternativas para la reinserción de la mano de obra que desplaza la maquinaria y la falta de capacitación de los trabajadores que la utilizan aumenta el riesgo laboral y la precariedad de los trabajos rurales.

Finalmente un tercer fenómeno que identificábamos que afecta a los trabajadores son las tercerizaciones y la flexibilidad laboral (ligadas a la aparición de la figura de los contratistas). La complejidad de estos fenómenos nos obliga a analizarlos con precaución y desde diferentes ángulos. En cuanto a la flexibilidad e inestabilidad laboral, por un lado vimos como influía en los trabajadores a la hora de aceptar, naturalizar o asumir riesgos laborales debido al miedo que provoca la falta de un ciclo anual estable de trabajo. Por otro lado el fenómeno de las terciarizaciones (íntimamente ligada a la figura del contratista), es identificada como negativa (enemiga) desde los sindicatos. Tal como se viene desarrollando en nuestro país, este fenómeno afecta al trabajador negativamente pues no solo no le brinda un ciclo de trabajo estable sino que más bien aumenta la precariedad laboral; por ende podríamos considerarlo otro de los factores que influye en los trabajadores a la hora de desarrollar mecanismos que fomentan el riesgo laboral. Más aún afecta negativamente los intereses del trabajador a la hora de negociar por

condiciones laborales, en la medida que el empresario o patrón frente al cual se reivindica se desdibuja en la figura del contratista.

**La tercera y última hipótesis planteada refería al área de la negociación colectiva por temas de salud, en el entendido que la misma sería más complicada que una negociación por aspectos salariales.** Desde las organizaciones hubieron posiciones encontradas con respecto a este tema: algunos sindicatos señalaron que es más fácil negociar por salud que por salario, otros tomaron una postura opuesta señalando la gran dificultad de tratar los temas de salud. Más allá de la opinión de las organizaciones, que es construída en base a sus experiencias y logros en ambos campos de negociación, se constató que existe una dificultad grande en las negociaciones de salud que se encuentra en la construcción misma de la demanda y la “naturalización” de ciertos riesgos laborales que afectan directamente a la misma.

En la negociación colectiva es común encontrar dificultades como la falta de experiencia por parte de los sindicatos o grandes resistencias por parte de las patronales a la hora de fijar los salarios. Pero el campo de la negociación por salud es mucho más complejo: a aquellas dificultades se le suman factores que implican valoraciones, creencias, cultura, recursos económicos y sociales de las personas que las llevan adelante y que construyen la concepción y práctica de la salud. En otras palabras, en una negociación que busca fijar un salario, las dificultades se hallan fundamentalmente en la resistencia de las patronales a aumentarlos, las demandas de los sindicatos por hacerlo y los topes fijados por el Estado. En las negociaciones por salud actúan umbrales de aceptación y naturalización de riesgos que varían entre los sujetos influenciados por distintos recursos económicos, sociales, distintas valoraciones, cultura, etc y que vuelven más difícil su definición y por ende su discusión.

Por más que desde las organizaciones de trabajadores se identifique “en la práctica” y desde la experiencia del colectivo, mayor facilidad para negociar por una u otra, no debemos perder el foco en la gran complejidad que representa las negociaciones por salud y condiciones laborales. Lo que debemos analizar no es la negociación concreta sino también los procesos anteriores que la misma implica. Es decir para que se den dichas negociaciones los sujetos y colectivos deben atravesar procesos de construcción de marcos de salud y conceptualizaciones de la misma que son muy complejas y se encuentran atravesados tanto por relaciones sociales como por las condiciones materiales de los sujetos.

## 7.2 Hallazgos y reflexiones

### **Principales problemáticas de salud y riesgos laborales.**

Para aproximarse a las principales problemáticas de salud y riesgos laborales que conlleva el trabajo rural se indagó utilizando dos fuentes de información: por un lado la información proporcionada por dirigentes sindicales mediante la identificación de los principales problemas de salud dentro de su ambiente laboral; por otro se analizaron los registros de accidentalidad del Banco de Seguro del Estado (BSE). Contrastar estas dos fuentes resultó interesante dado que tipos iguales de accidentes poseen una valoración diferente por parte de los sindicatos y el registro efectivo del BSE.

Se entiende que desde los sindicatos se identificó como principal problema de salud (el primero en ser nombrado) al uso de agroquímicos; sin embargo si tomamos como referencia el registro de accidentalidad del BSE los accidentes por intoxicaciones o uso de estos productos apenas representan el 3% de los accidentes en la rama 1. Aparte de los accidentes por intoxicaciones, los sindicatos tendieron a señalar como accidentes comunes (y de menor importancia) a las caídas, caídas de escaleras, accidentes con maquinaria, entre otros. Sin embargo según la información del BSE estos tipos de accidentes ocupan el primer lugar en el registro: 24,7% caídas a diferente nivel y 17,0% por herramientas de mano.

A la luz de las diferencias entre las valoraciones que los sindicatos le dan a los tipos de accidentes y el registro efectivo del BSE, arribamos a la conclusión que ciertos accidentes son entendidos como problemas mientras que otros son “parte natural” del trabajo.

Las intoxicaciones por el uso de agroquímicos representan para la mayoría de los sindicatos un grave problema para la salud de los trabajadores, pero en números absolutos este tipo de accidentes registran menor frecuencia. Los accidentes de tipo ‘caídas’ o ‘accidentes con máquinas de mano’ que según el BSE reúnen el mayor número de accidentes en el sector, no son vistos por los sindicatos desde una perspectiva de ‘problema’ sino que son valorados como ‘accidentes frecuentes’.

Pero también es necesario señalar que en diversas entrevistas surgió como un problema justamente el registro efectivo de los accidentes o enfermedades relacionadas con el uso de agroquímicos. Es decir, otro gran problema al que se enfrentan los trabajadores se encuentra en lograr que se establezca la relación entre los problemas de salud y el uso de estos productos, el hecho que se necesiten exámenes específicos para hallar estas causas compleja aún más la situación. En base a esto podríamos estimar que si se lograría registrar incisivamente los accidentes por el uso de agroquímicos resolviendo problemas de registro y diagnóstico, su número aumentaría considerablemente. Aunque por más que estos últimos aumentarían en gran medida los accidentes relacionados con caídas o herramientas continuarían registrando el mayor número de casos.

En base a las valoraciones que hacen los sindicatos de los problemas laborales, estimamos que en ellas influyen valores, experiencias, modos de hacer y sentir así como recursos sociales y económicos. La construcción de accidentes como ‘naturales’ o como ‘problema’ forma también parte de la construcción social del riesgo laboral y por ende de la salud misma de los trabajadores. Existen ciertos riesgos que son asumidos como parte del trabajo mientras que otros (en general los provenientes de la introducción de innovaciones de diferentes tipos) son identificados como problemas y verdaderos riesgos laborales.

**Las condiciones laborales: ‘cambiar salud por plata’.**

La precariedad en las condiciones de empleo está dada por diversos factores: los bajos ingresos, la inestabilidad laboral, las tercerizaciones, la sazonalidad, entre otros. Estos factores limitan el libre desarrollo de las capacidades de los sujetos-trabajadores dado que llevan a que los mismos desplieguen estrategias o mecanismos para poder superar la precariedad (económica) pero que suelen influir en otros aspectos de la precariedad (salud por ejemplo), aumentando los riesgos laborales de enfermedades y accidentes. Por un lado, vemos que efectivamente existe una mejora en ciertas condiciones laborales en lo que refiere a las modalidades en las cuales se despliega el trabajo concreto (menos kilajes en los bolsos cosecheros, más implementos de protección, más cuidado en los montes, mejores condiciones sanitarias, entre otros). Pero por otro, continúa expandiéndose y consolidándose cada vez más otros tipos de precariedad en las condiciones de empleo (sobre todo en formas de organización del trabajo y el mercado laboral) que lleva a que los trabajadores extiendan sus jornadas trabajando más horas, acepten ciertas situaciones para poder conservar el puesto laboral o percibir más ingresos. Estas situaciones implican que los trabajadores asuman ciertos riesgos y naturalicen otros y es justamente lo que entenderemos como estrategias o mecanismos a los que recurren para eludir ciertos aspectos de la precariedad, en general asociados al plano económico.

Lo hasta aquí planteado nos lleva a problematizar la sobredeterminación del plano económico en diversos aspectos de la vida de los trabajadores. Del análisis realizado, surgió que el plano económico y las condiciones de salud de los trabajadores se encuentran estrechamente relacionados, en la medida que no se puede disminuir la precariedad laboral o mejorar las condiciones laborales si no se avanza en ambos sentidos. En el caso de los asalariados rurales se aprecia claramente que la persistencia de lógicas del mercado laboral llevan a que los avances en las condiciones de trabajo disminuyan su efectividad, debido que continúan persistiendo lógicas de organización y división del trabajo que obligan a los trabajadores a asumir riesgos y desplegar mecanismos para poder llegar a una estabilidad laboral y económica que, en definitiva, perjudica gravemente su salud en el proceso. En muchos casos la salud es postergada frente a problemas de tipo económico, de aquí la frase que se repitió una y otra vez en las entrevistas la necesidad de ‘cambiar salud por plata’.

Los recientes cambios en el agro implicaron una fuerte tecnificación con el arribo de nuevos paquetes tecnológicos, maquinización de las tareas agropecuarias, uso creciente de agroquímicos y plaguicidas, nuevas formas de organización del trabajo, entre otros. Estos cambios generaron un crecimiento de la producción agrícola en particular y un crecimiento del conjunto del sector agropecuario. Pero desde la perspectiva de los sindicatos estos cambios en el agro no se vieron reflejados en una real mejora en las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, es decir, los beneficios de este crecimiento no fueron repartidos (ni siquiera desigualmente) entre los participantes del mismo.

La consolidación de estas nuevas formas de producción trajo aparejados nuevos riesgos laborales y nuevos problemas a la salud de los trabajadores (aunque también ciertos beneficios). De aquí que los efectos o consecuencias de este nuevo modelo productivo y los avances en las negociaciones colectivas en torno a los derechos laborales (en el grupo rural) tienen (en su mayoría) un comportamiento ambiguo, presentando, por un lado, avances y beneficios en ciertos aspectos de las condiciones laborales y la salud de los trabajadores; pero también, a veces, terminan perpetuando viejas formas de explotación así como creando nuevas lógicas de mercado que sumen a los sujetos en una precariedad objetiva y subjetiva.

### **El cuerpo como herramienta: el cuerpo cosificado.**

Otro aspecto para reflexionar es la centralidad que adquiere el desgaste físico generado por el trabajo rural como una de los principales problemas en la relación trabajo-salud. Tanto hombres como mujeres señalaron como característica del trabajo rural (como actividad) el esfuerzo físico necesario y excesivo. También se reflexionó acerca de cómo los trabajadores y trabajadoras se ven obligados asumir riesgos laborales que afectan directamente su salud, sea para conservar sus puestos de trabajo, lograr mayores ingresos, aprovechar el período de la zafra, por miedo a la inestabilidad laboral entre otras. Es decir, el cuerpo humano y su resistencia física cobran vital importancia.

En estos tipos de trabajo, donde predomina el esfuerzo físico, el cuerpo se vuelve la principal herramienta del trabajador en la necesidad de vender su fuerza de trabajo. En este sentido la relación entre el trabajo y la salud adquiere una suerte de orden jerárquico donde suele priorizarse el trabajo por sobre la salud (*'se cambia salud por plata*) dado que el cuerpo se vuelve, por sobretodo, un instrumento para trabajar. Los procesos de salud-trabajo o trabajo-salud se interrelacionan profundamente, siendo que la vida cotidiana de los sujetos se ve limitada (o promovida) por diversos determinantes provenientes del mercado laboral y relaciones económicas. Las diferentes dimensiones del ser social se encuentran jerarquizadas (priorizadas o postergadas) de acuerdo al lugar

que ocupen los sujetos y las relaciones que desarrollen respecto a los medio de producción.

Lo que interesa destacar en este apartado es la centralidad que adquiere el cuerpo pero en su calidad de herramienta. Es decir el cuerpo humano es pensado como una herramienta, como la única herramienta que posee el trabajador para su posicionamiento en el mercado laboral y la venta de la fuerza de trabajo. Esta concepción de cuerpo como herramienta y la cosificación del mismo que implica, atraviesa muchos de los razonamientos de los sujetos y las organizaciones determinando claramente una relación entre el trabajo y la salud que se jerarquiza justamente en este orden, trabajo primero, salud luego.

En este punto es necesario abrir, a modo de conclusión, un espacio para la reflexión sobre las implicancias de esta idea de cuerpo-herramienta. La concepción arraigada en sujetos y colectivos donde el cuerpo es un instrumento para trabajar lleva a aceptar ciertas lógicas laborales y desarrollar mecanismos perjudiciales a la persona misma. Es decir las lógicas de dominación del capital así como el control social llegan a instaurarse en el cuerpo mismo del trabajador, y la apropiación que el mismo tiene de éste, para reproducir, consolidar y naturalizar lógicas laborales reproductoras del sistema.

### **La construcción del lugar de la salud en las plataformas reivindicativas.**

En cuanto a la construcción de las plataformas reivindicativas, si bien a primera vista la salud se presentó como un aspecto secundario frente a temáticas de corte más económico, debemos analizar esta afirmación en vista de lo reflexionado hasta ahora, es decir atendiendo a la estrecha relación entre la salud y las determinantes materiales y económicas.

En este trabajo partimos de un concepto de salud como una construcción colectiva en constante reformulación; en este sentido se planteó la necesidad de superar la dicotomía salud-enfermedad para desarrollar una concepción que tenga en cuenta al sujeto en sí mismo ya no desde el sujeto sano o enfermo sino desde el libre ejercicio de sus capacidades. A lo largo del trabajo de campo se pudo observar como la demanda por salud laboral por parte de los sindicatos se ve constantemente condicionada por diversos factores de tipo social, económico, cultural, individual, entre otros.

Existen factores de tipo económico (bajos ingresos), relacionados al tipo de contrato (estabilidad-zafralidad), al periodo que duran las zafras (tienden a acortarse con la introducción de maquinaria), a la cantidad de jornales efectivos que se puede trabajar en el mes (jornales caídos por mal clima) o a la modalidad de trabajo (trabajo a destajo) que influyen en la formas en la cual los trabajadores desarrollan su actividad laboral y construyen día a día sus jornadas. Es decir, la forma en la cual se organiza el trabajo actúa de manera que los trabajadores necesiten desarrollar mecanismos o estrategias para poder alcanzar determinados ingresos o una estabilidad en el trabajo, pero estos mecanismos

suelen tener consecuencias en la salud de los mismos en la medida que implican trabajar muchas horas, no tomar en cuenta ciertas medidas de seguridad para poder realizar el trabajo más rápido, exigirse mucho físicamente, entre otras.

A su vez se encuentran factores de tipo cultural (del medio rural) que dan cuenta de una falta de interés por parte de los asalariados rurales (expresado por los propios sindicatos) de conocer y respetar convenios y leyes que están hechas para proteger la salud y las condiciones laborales y de seguridad en el trabajo. En esta línea también se señala la dificultad para hacer primar las metas colectivas por sobre las individuales. La primacía del plano económico en las metas del individuo genera decisiones que afectan la salud del trabajador, siendo los beneficios que obtienen los trabajadores en este plano (económico-individual) más atractivos que los posibles beneficios (colectivos) en otros planos.

En la construcción de los conceptos de salud, los umbrales aceptables de riesgo y la demanda por condiciones laborales, entran en juego diferentes variables como pueden ser: recursos económicos, factores sociales y culturales, de posición en las relaciones de producción y en definitiva, la posibilidad de cada sujeto de desarrollar plenamente sus capacidades.

Quizás el punto clave para comprender este lugar se encuentra en la búsqueda de un equilibrio entre los riesgos laborales (accidentes, enfermedades, o limitaciones para desarrollar las capacidades) y el plano económico y laboral (estabilidad, leyes y regulaciones laborales). Desde los sindicatos rurales se identifican grandes deficiencias en ambos campos que se retroalimentan mutuamente aumentando la precariedad del trabajo rural, determinando que este equilibrio sea muy difícil de lograr teniendo en cuenta, como se dijo anteriormente, la preeminencia del plano económico sobre los demás aspectos de la vida cotidiana y laboral de los trabajadores y trabajadoras rurales.

### **Negociaciones colectivas.**

La construcción de una demanda por salud, constante y aprehendida por los sujetos, dentro de las tareas sindicales implica una construcción del concepto y un entendimiento de la salud en sí misma y las expectativas en torno a ella. Esta particularidad que posee el campo de la salud comparado con otros tipos de demandas, vuelven aún más complejas las negociaciones colectivas en torno a la misma. Variables como la falta de acceso a información, dificultades en comunicaciones, visibilidad y organización, son debilidades a la hora de negociar sobre aspectos de salud. La naturalización de riesgos y malas condiciones laborales también se agudiza más en el campo de la salud.

En las negociaciones colectivas se identifican importantes avances en las condiciones de trabajo, establecimiento de convenios y leyes regulatorias del trabajo: por ejemplo, se logró bajar el kilaje de los bolsos, se obtuvieron mejores herramientas y más implementos

de protección para realizar ciertos trabajos. Por otro lado estos avances en las condiciones de trabajo, sin dejar de ser importantes se vuelven relativos a la hora de su cumplimiento. Si bien se ha avanzado en la regularización del trabajo, el cumplimiento de este marco normativo tanto por empleadores como por empleados es aún escaso y dificultoso.

### **Marco Normativo.**

En relación con el punto anterior otro aspecto importante para analizar las condiciones laborales y la salud de los trabajadores, fue y es la existencia de marcos normativos que regulen el trabajo. El sector rural ha sido históricamente postergado en estos aspectos, pero en los últimos años se percibe un avance en la implementación de nuevas normas y leyes que regulan el trabajo rural. Sin embargo, estos avances en leyes y regulaciones son, en los hechos, muy difíciles de hacerlos efectivos; uno de los mayores problemas a los que se enfrenten los sindicatos es hacer cumplir las leyes tanto por parte de los empresarios como por los trabajadores mismos.

Por un lado se identifica la falta de conocimiento, manejo fluido y respeto de las leyes por parte de los empresarios (sobre todo en establecimientos pequeños), pero este desconocimiento es aún mayor en la parte trabajadora, lo que dificulta su reivindicación dado que no hay una apropiación de causas por las cuales demandar. Ciertas características del medio rural como la dificultad en el acceso a la información o el atraso en las comunicaciones fomentan aún más estas situaciones de desinformación.

Por otro lado otro obstáculo grande para el cumplimiento de las regulaciones es la histórica oposición de las patronales hacia las leyes laborales, sobretodo en el medio rural. De todas formas, la instalación de empresas transnacionales o exportadoras llevó a nuevos comportamientos por parte de las patronales, diferentes al del clásico empresario del campo uruguayo: en otras palabras, las empresas internacionales al verse obligadas a acatar estándares internacionales (mayor control y regularización) tienden a un mejor relacionamiento con los sindicatos ofreciendo mejores condiciones de trabajo y empleo.

Resulta interesante continuar indagando en este aspecto, es decir en los diferentes tipos de patronales, sus lógicas de acciones y relación con los colectivos de asalariados. Existen muchos estudios sobre los asalariados de nuestro país, existen menos sobre los asalariados rurales específicamente, pero existen menos aun sobre las patronales y las empresas rurales.

Retomando el tema de los obstáculos, el obstáculo más grande para el cumplimiento de los convenios y regulaciones fue identificado por parte de los sindicatos en la ausencia de una organización sindical fuerte en el centro de trabajo. Es claro que el motivo principal por el cual es importante la presencia de una organización sindical es para realizar las demandas y dar las luchas necesarias, pero también la presencia de la misma es importante en otros aspectos: por ejemplo, para concientizar a los trabajadores acerca de la necesidad

de realizar dichas demandas o reivindicaciones o para llamar a inspecciones del MTSS y señalar en las mismas dónde se encuentran las principales faltas. El rol de los sindicatos es fundamental para hacer respetar los convenios y leyes, construir su demanda y hacer notar a los demás trabajadores la importancia de su cumplimiento.

### **Trabajo-Mujer-Salud**

A pesar que algunos sindicatos no identificaron como problema ésta temática, aludiendo a ‘su igualdad en la lucha’, sí se percibió ciertas diferencias a la hora de señalar problemas de salud y al exponer demandas: a modo de ejemplo, en varias ocasiones las mujeres tendieron a señalar con mayor énfasis las problemáticas que afectan la salud y problemas que fueron considerados ‘menores’ o recibidos con risas.

Otra diferencia señalada por los sindicatos fue la dificultad para la participación continua y constante que tienen las mujeres en comparación a los hombres. Muchas de estas dificultades y diferencias en la participación son dadas por la condición de responsable del hogar que adquiere la mujer debido a la tradicional división sexual del trabajo y las tareas del hogar (generalmente con hijos a cargo). A su vez desde algunos sindicatos se remarcó la existencia de diferencias en remuneraciones y el hecho de que muchas veces las condiciones laborales son más precarias en el caso de la mujer.

A partir de lo analizado podemos incorporar la idea de que en muchos casos las lógicas por la cual los sujetos se ven obligados a asumir y naturalizar riesgos laborales se ven profundizadas en el caso de la mujer. En las entrevistas en las que surgió espontáneamente el tema de género, en general la temática se orientó a señalar la doble explotación que vive la mujer que suele llevar a reforzar la necesidad del “cambiar salud por plata”.

Por último esta experiencia al realizar el trabajo de campo nos lleva a pensar en la posible existencia de un sesgo dado por el género, tanto a la hora de exponer las reivindicaciones como al señalar determinados problemas que afectan la salud; es decir en la construcción de la demanda por salud queda abierta una futura línea de investigación que profundice en las posibles diferencias existentes entre las reivindicaciones de hombres y mujeres sobre todo en el campo de la salud, donde entran en juego factores culturales, económicos y sociales.

### **A la interna del movimiento sindical rural.**

En base a lo trabajado, se puede afirmar la existencia de diferencias entre los sindicatos estudiados tanto en sus posturas como en las estrategias a la hora de reivindicar y llevar a cabo sus demandas. En esta línea resulta interesante detenerse en una reflexión acerca de la posible relación entre las formas de lucha de los sindicatos y la importancia que le dan a ciertas temáticas. En el transcurso de la investigación apareció, tenuemente, una posible relación entre preferencias de los sindicatos en torno a formas de lucha con

avances efectivos en materia de condiciones laborales y salud: en general aquellos sindicatos que presentaban posturas y métodos más radicales (no participar en los consejos de salarios, ocupaciones, corte de calles, quema de llantas, etc.) son los que a su vez presentaban menores avances en el tema de regulaciones en torno a salud. Pero a su vez estos son los que más han pensado en proyectos a nivel colectivo para trascender su relación de dependencia- asalariada, como por ejemplo proyectos de acceso a tierras.

Es posible inferir que estas diferencias a la interna responden a un tipo de sindicato contestatario (concepto ya manejado en capítulos anteriores) que se caracteriza por ser un movimiento fragmentado en el cual se establece un proceso de competencia por el logro del apoyo a las bases pero que a su vez demuestra una fuerte resistencia frente a la clase empresarial. Las diferencias señaladas cobran mayor importancia dado que la diversidad lejos de enriquecer al movimiento sindical rural (aún bisoño), vuelve más complicado el relacionamiento entre los sindicatos obstaculizando el desarrollo de logros comunes y el trabajo en conjunto.

### **Comparando con el SUNCA.**

Al comparar los discursos y opiniones de la mayoría de los sindicatos rurales con el SUNCA se encontraron grandes diferencias tanto en temáticas como en organización del colectivo, en su accionar, estrategias y visibilización (el SOIMA representa una excepción dentro del grupo rural). Específicamente, se pudo ver que este sindicato realiza un tratamiento diferente de los temas de salud laboral, dándole un lugar de primer orden en sus plataformas reivindicativas; a diferencia de la mayoría de los grupos rurales este sindicato, planteó como primer punto en sus demandas temas de seguridad laboral y salud en el trabajo, señalando que históricamente se ha preocupado por estos temas. Por otro lado, es claro que la capacidad organizativa, la fuerza y la experiencia sindical del SUNCA es mayor a la de la mayoría de los sindicatos rurales.

En este punto es importante destacar la diferencia entre los pisos salariales de ambos sectores. A raíz de esto se introdujo la hipótesis donde el hecho de partir de una base material superior habilita al sindicato a ‘preocuparse’ por otros temas ya no relacionados con lo económico-salarial abriendo el espectro de reivindicaciones a temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Por último otra gran diferencia que presentan ambos tipos de sindicatos es la visibilidad de los mismos; esta característica resulta clave para el entendimiento de los avances y logros en el tarea sindical de cada colectivo. La visibilidad se encuentra muy relacionado con los aspectos de salud y sobretodo de accidentalidad en el trabajo. Frente a accidentes laborales y muertes, el SUNCA tiene una importante estrategia de visibilidad en el país, realizando paros automáticos y desplegando un amplio accionar de apoyo a la familia del trabajador; por el contrario en el caso de los rurales las muertes y accidentes suelen pasar desapercibidas. De todo esto surge que, la capacidad organizativa de los sindicatos resulta

un factor clave para el tratamiento en profundidad y el logro de avances significativos en los temas de salud laboral.

## Bibliografía

**Amaya, Marcelo.** 2012. La salud de los trabajadores rurales, en discusión (en línea). Agrópolis. Vol. 5.

**JUNAE.** 2002. Asalariados rurales: aproximación a un tema oculto. Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural Delegación de los Trabajadores. Montevideo, Uruguay.

**Astarita, Raúl.** 2008. Globalización y desarrollo capitalista en el agro. (en línea) Disponible en: [www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-3a9f-64cf.pdf](http://www.iade.org.ar/uploads/c87bbfe5-3a9f-64cf.pdf) 2008.

**Barrios, Marcela; Ciarniello, Maite y Moreira, Bolívar.** 2007. Una experiencia de Diálogo Social en el medio rural: la convocatoria al Consejo Tripartito Rural (en línea) Boletín CINTERFOR Disponible en: [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/index.htm#este](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/157/index.htm#este)

**Beck, Ulrich.** 1998. La Sociedad del Riesgo: hacia una nueva modernidad. Ediciones Paidós Ibérica. Barcelona-Buenos Aires.

**Blanchet, Alain.** 1987. Técnicas de investigación en las Ciencias Sociales: Entrevistar. Ed: Narea S.A. Madrid.

**Bourdieu, Pierre.** 1999. La miseria del mundo. FCE. Buenos Aires.

**Bruno, Alfredo.** 2006. Estimación de los efectos ambientales y socioeconómicos del uso de plaguicidas en sistemas de producción fruti-vitícola del departamento de Canelones (en línea) Rap-al. Disponible en: <http://www.rapaluruaguay.org/agrotoxicos/Uruguay/TesisAB.pdf> 2006

**Bruno, Yanil.** 2006. Ocupación y empleo en el sector agropecuario (en línea) Oficina de Programación y Política Agropecuaria. Anuario 2006. Uruguay. Disponible en: <http://www.mgap.gub.uy/OPYPA/ANUARIOS/Anuario06/docs/43%20-%20ocupaci%C3%B3n%20sector%20agropecuario.pdf>

**Carámbula, Matías.** 2009. Tiempos de ausencia. Ed: Letraeñe. Montevideo.

**Carcamo, María Isabel.** 2007. El trabajo en viveros forestales: condiciones laborales y uso de agrotóxicos en viveros de Eufores(ENCE) y FOSA( Botnia). Ed: Rosgal S.A, Montevideo.

**Cardeillac, Joaquín; Gallo, Alejandra y Moreira, Bolívar.** 2013. Entre el reconocimiento y la apropiación: un análisis de las condiciones de vida de los asalariados rurales del Uruguay en un contexto de crecimiento económico y desarrollo social. En: VII Congresso Latinoamericano de Estados do Trabalho: Trabalho no Século XXI: Mudanças, impactos e Perspectiva. 2013. Brasil

**Carrasco, Alma y Espejo de Viñas, Rosa.** 2000. Salud y trabajo: un aporte argentino-uruguayo a enfermería frente al tercer milenio. Ed. Nordan-Comunidad. Montevideo.

**CEPAL/OIT.** 2013. Coyuntura Laboral en America Latina y el Caribe: Avances y desafíos en la medición del trabajo decente. (en línea). Disponible en: [http://www.ilo.org/americas/WCMS\\_213795/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/americas/WCMS_213795/lang--es/index.htm)

**CEUTA.** 2006. Agrotóxicos en Uruguay: una mirada desde los afectados.(en línea). Disponible en: <http://www.ceuta.org.uy/files/agrot.pdf>

**Ciganda, Carmen.** 2006. Riesgo químico y daños Reproductivos. (en línea) Ra-pal. Uruguay. Disponible en: <http://www.rapaluruguay.org/agrotoxicos/Uruguay/>

**De Swaan, Abraham.** 1992. A cargo del Estado. Ed: Pomares-Corredor. Barcelona, España.

**MTSS.** Decreto 321/009. (en línea) Disponible en: <http://www.dso.fimed.edu.uy/observatorio/normativa/decreto-32109>

**Errea, Eduardo; Peyrou, Juan; Secco, Joaquín y Souto, Gonzalo;** 2011. Transformaciones en el agro: Nuevas instituciones y modelos de organización empresarial. (en línea). Ucu dal. Disponible en: <http://www.ucu.edu.uy/es/node/500>

**Flores, María.** 2012. Los trabajadores uruguayos, entre la marginación y la injusticia el panorama de los asalariados rurales. (en línea). Agrópolis. Vol. 5.

**Foucault, Michel.** 1992. Microfísica del poder Ed: La piqueta. Buenos Aires, Argentina.

**Fraser, Nancy.** 1997. Iustitia interrupta: reflexiones críticas desde la posición postsocialista. Ed: Siglo del Hombre. Bogotá, Colombia.

**Ghiotto, Luciana.** 2007. El eterno retorno al Estado: acerca de la crisis sindical y las potencialidades del nuevo sindicalismo en el capitalismo globalizado. En: Arturo Fernández. Estados y Sindicatos en perspectiva Latinoamericana. Ed: Prometeo Libros. Buenos Aires, Argentina. .

**Giddens, Anthony.** 1984. La constitución de la sociedad. Ed Amorrortu. Buenos Aires, Argentina.

**Gonçalves, Guillermo.** 2012. ¿El modelo agroexportador genera crecimiento y distribuye riqueza? (en línea) Agrópolis. Vol. 5. 2012.

**González Sierra, Yamandú.** 1994. Los olvidados de la tierra. vida, organización y luchas de los sindicatos rurales. Ed. Nordan. Montevideo, Uruguay.

**Harriet, Silvana.** 2011. Los inicios: actores privados y públicos en la construcción de la seguridad social en el siglo XIX. En: Bucheli, Gabriel y Harriet Silvana. La Seguridad social en el Uruguay: Miradas desde la historia política. Montevideo, Uruguay.

**Holloway, John.** 2002. Cambiar el mundo sin tomar el poder: el significado de la revolución hoy. Revista Herramienta, Chile-Argentina.

**Kaczewer, Jorge.** 2010. Uso de agroquímicos en las fumigaciones periurbanas y su efecto nocivo sobre la salud humana. (en línea). Ra-pal. Disponible en: <http://www.grr.org.ar/trabajos/agrotoxicos%20y%20salu.htm>

**Key, Cristóbal.** 2007. Algunas reflexiones sobre estudios rurales en América Latina (en línea). Institute of Social Studies, La Haya. Disponible en: <http://www.flacso.org.ec/docs/i29kay.pdf>

**Lara Flores y Sara M. (1998).** Nuevas experiencias productivas y nuevas formas de organización del trabajo en la agricultura mexicana. México

**Latorre, Raúl.** 1986. La sindicalización rural. Los dirigentes: un segmento social diferenciado. CIEDUR. Montevideo, Uruguay.

**Latorre, Raúl.** 1993. Los trabajadores rurales Uruguay. Facultad de Agronomía, UdelaR. Montevideo, Uruguay.

**Malig, Anahí.** 2003. Transformaciones agrarias y sindicatos rurales: El caso del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales. Tesis. Lic. Sociología. Montevideo, Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales).

**Márquez, Susana.** 2012. Los asalariados agrarios de la región no se benefician con el crecimiento sectorial. (en línea) Agrópolis. Vol. Nº5. Marshall, Thomas. 1998. Ciudadanía y clase social. Ed: Alianza. Madrid, España.

**Mascheroni, Paola.** 2011. Democracia y ciudadanía en el campo los primeros consejos de salarios rurales en el Uruguay. Facultad de Ciencias. Montevideo, Uruguay.

**Masoller, Elena.** 1992. Residuos de Plaguicidas en protección agrícola. Plaguicidas agrícolas y su impacto ambiental. Serie cuadernos. Fundación Prudencio Vázquez y Vega.

**Mermot, Carlos.** 2012. Las empresas contratistas, ¿una oportunidad para pequeños y medianos productores?. (en línea). Agrópolis. Vol. 5. Disponible en: <http://revistaagropolis.org/2012/07/la-tercerizacion-de-los-servicios-rurales/>

**MTSS.** 2012. Trabajadores rurales en el Uruguay. (en línea). Unidad de evaluación y monitoreo de la relaciones laborales y empleo. Observatorio de Mercado de Trabajo. En línea: [http://www.mtss.gub.uy/files/Rurales\\_\\_agosto2012.pdf](http://www.mtss.gub.uy/files/Rurales__agosto2012.pdf)

**Narbondo, Ignacio y Oyhantçabal, Gabriel.** 2008. Radiografía del agro negocio sojero. Redes AT, Montevideo, Uruguay.

**Neiman, Guillermo.** 2012. La calidad del empleo, contracara de la evolución productiva. (en línea). Agrópolis. Vol. 5. Disponible en: <http://revistaagropolis.org/2012/07/condiciones-de-trabajo-en-las-agriculturas-del-mercosur/>

**NESA.**2012. Los derechos están, pero la precariedad laboral continúa. (en línea) Agrópolis. Vol. 5. Disponible en: <http://revistaagropolis.org/2012/07/los-asalariados-agropecuarios-del-uruguay/>

**Ni3n, Mar3a Soledad.** 2012. La construcci3n social del riesgo laboral: los trabajadores de la industria forestal uruguaya (fase rural). Tesis de Maestr3a en Sociolog3a. Montevideo, Uruguay. Facultad de Ciencias Sociales.

**Olivera, Silvia y Rodr3guez-ithurralde, Daniel.** 1999. Pesticidas, Salud y Ambiente. (en l3nea). Neurociencia molecular. Departamento de Neurobiolog3a, Instituto Clemente Estable. Disponible en <http://iibce.edu.uy/posdata/drit.htm>

**Olson, M.** 1992. **La Logica de la acci3n coelctiva: bienes p3blicos y teor3a de grupos.** Limusa, Mexico.

**Organizaci3n iberoamericana de seguridad social.** 2012. Recopilaci3n de los principales indicadores de siniestralidad laboral y enfermedad ocupacional utilizados en Iberoam3rica. (en l3nea). Disponible en: <https://www.facebook.com/events/227488390755964/>

**Pi3neiro, Diego.**1998. Cambios y permanencias en el agro Uruguay: Tendencias y Coyuntura. En: Norma Giarracca y Silvia Cloquell. Las agriculturas del Mercosur: el papel de los actores sociales. Ed: La Colmena. Buenos Aires, Argentina.

**Pi3neiro, Diego y Car3mbula, Mat3as.** 2006. Forestaci3n en Uruguay: cambios demogr3ficos y empleo en tres localidades. Agrociencias Vol. 10.

**Pi3neiro, Diego y Moraes,** Ignacio. 2008. Los cambios en la sociedad rural durante el siglo XX. En: El Uruguay del siglo XX. Departamento de Sociolog3a. Ed: Banda Oriental. Montevideo, Uruguay

**Pi3neiro, Diego.** 2001. Los trabajadores rurales en un mundo que cambia. Agrociencia. Vol. 5.

**Pi3neiro, Diego.** 2003. Sustentabilidad y democratizaci3n de las sociedades rurales de Am3rica Latina. Sociolog3as, Vol. 10.

**Pi3neiro, Diego.** 2004. En busca de la identidad: la acci3n colectiva en los conflictos agrarios de Am3rica Latina. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.

**Pi3neiro, Diego.** 2008. El trabajo precario en el campo uruguayo. FCS-CSIC. Montevideo, Uruguay.

**Pi3neiro, Diego.** 2012. Asalto a la Tierra: el capital financiero descubre el campo uruguayo. En: (Org.) Guillermo Almeyra, Jo3o M3rcio Mendes Pereira, Luciano Concheiro, Carlos Walter Porto-Gonçaves. Capitalismo, terra e poder na Am3rica Latina (1982-2012). Editora Siglo XXI. M3xico.

**Piñeiro, Diego.**2004. En busca de la identidad: los movimientos sociales agrarios en el cono sur de América Latina. Ed: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina.

**Pucci, Francisco.** 2011. Componentes organizacionales en la gestión del riesgo de las empresas forestales uruguayas. (en línea): Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, Uruguay. [www.fcs.edu.uy/archivos/Informe%20No.%2048.pdf](http://www.fcs.edu.uy/archivos/Informe%20No.%2048.pdf)

**Pucci, Francisco.** 1992 .Sindicatos y negociación colectiva. CIESU. Montevideo, Uruguay.

**Pucci, Francisco.** 2004. Aprendizaje organizacional y formación profesional para la gestión del riesgo laboral. Oficina internacional del trabajo (OIT), Uruguay.

**Pucci, Francisco; Levin Rodolfo; Trajtenberg y Bianchi, Carlos.** 2006. La negociación de los umbrales aceptables de riesgo en la construcción uruguaya. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Uruguay.

**Pucci, Francisco; Nión, Soledad; Ciapessoni, Fiorella y Rojido, Emiliano .**2010. Viejos y nuevos temas en la negociación colectiva. (en línea) En: El Uruguay desde la sociología VIII. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo, Uruguay. Disponible en: <http://www.fcs.edu.uy/archivos/Francisco%20Pucci%2020Soledad%20Ni%C3%B3n%20%20Fiorella%20Chiapessoni%2020Emiliano%20Rojido%20Viejos%20y%20nuevos%20temas%20en%20la%20negociaci%C3%B3n%20colectiva%20uruguaya.pdf>

Replanteo “17 de abril: movilización nacional: todos juntos por la vida”. Abril 2013.

**Revilla, Marissa.**1994. El concepto de movimiento social: acción, identidad y sentido. *Zona Abierta N° 69*. Madrid, España.

**Riella, Alberto y Ramírez, Jessica.**2012. “El trabajo rural en la ganadera y la forestación” *Agrociencia* Vol.16

**Riella, Alberto.** 2004. Poder, luchas simbólicas y democracia: las gremiales ganaderas en el Uruguay. En: enrique mazzei (coord.) *El Uruguay desde la sociología II*. 2ª reunión anual de investigadores del departamento de sociología. las brujas 2003. departamento de sociología. facultad de ciencias sociales, Montevideo.

**Riella, Alberto.** 2006. Los frenos a la construcción de ciudadanía en el campo: el caso de los asalariados rurales en Uruguay” En: CLACSO. *La construcción de la democracia en el campo latinoamericano*. Buenos Aires, Argentina.

**Rocha, Ángel.** 2008. Construyendo ciudadanía junto a los trabajadores rurales”. Junta Nacional de Empleo. Montevideo, Uruguay.

**Rocha, Angel.**1992. Reflexiones en torno a las condiciones de salud y trabajo del asalariado rural. Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), Montevideo.

**Rulli, Javiera** (coord) Republicas Unidas de La Soja. (en línea) Grupo de Reflexión Rural. Disponible en: [http://www.lasojamata.net/files/soy\\_republic/1Prologo\\_ExpansionSoja\\_JavieraRulli.pdf](http://www.lasojamata.net/files/soy_republic/1Prologo_ExpansionSoja_JavieraRulli.pdf)

**Sen, Amartya**. 2010. La idea de Justicia(en línea). Ed: Taurus. Disponible en: [editorialtaurus.com/uploads/ficheros/libro/dossier-prensa/201102/dossier-prensa-idea-justicia.pdf](http://editorialtaurus.com/uploads/ficheros/libro/dossier-prensa/201102/dossier-prensa-idea-justicia.pdf)

**Svampa, Maristella**. 2012. Pensar el desarrollo desde América Latina” En: Massuh, Gabriela (coord). Renunciar al bien común: Extractivismo y (pos) desarrollo en América Latina. Mardulce. Buenos Aires, Argentina.

**Teubal, Miguel y Palmisano, Tomas**. 2012. Acumulación por desposesión: la colonialidad del poder en América Latina” En Renunciar al bien común: Extractivismo y (pos) desarrollo en América Latina. Mardulce. Buenos Aires, Argentina

**Teubal, Miguel**.1999 .Complejos y sistemas agroalimentarios: aspectos teóricos y metodológicos. En: Norma Giarracca (coord.).Estudios rurales: teorías, problemas y estrategias metodológicas. La Colmena. Buenos Aires, Argentina.

**Tomasina, Fernando**. 2002. Una experiencia de trabajo y de aprendizaje colectivo. En: Asalariados rurales: aproximación a un tema oculto. Programa de Capacitación Laboral del Trabajador Rural Delegación de los Trabajadores. JUNAE. FESUR, Montevideo

**Tommasina, Fernando**. Salud y trabajo. Programa de Formación y Capacitación en el Área de la Salud Ocupacional .Unidad de Capacitación. Facultad de Medicina.

**Tubio, Mauricio**. 2006. Fomento de la ciudadanía en el medio rural: formación y capacitación de los sindicatos rurales del departamento de Salto. Servicio Central de Extensión y Actividades en el Medio (SCEAM), UdelaR.

**Uruguay**. Fundación de cultura universitaria. UdelarR. 1971. Facultad de derecho y ciencias sociales. Marx y el marxismo.

**Uruguay**. Banco de Seguros del Estado. Departamento de administración de riesgos: accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. 2000-2001.Análisis de Siniestros N°15. Montevideo. 29p.

**Uruguay**. Instituto Nacional de Estadística. 2012. Anuario estadístico 2012: Empleo e Ingresos. Montevideo. 346p.

**Vasilachis de Gialdino, Irene** (coord.). 2006. Estrategias de investigación cualitativa. Ed: Gedisa. Barcelona, España

**Vieira, Elizabeth y Vecinday, Laura**. 2009. De estrategias preventivas a la gestión del riesgo: notas sobre los procesos de individualización social”. Facultad de Ciencias Sociales (UdelaR).Revista Fronteras N°5.

**Viera, Ana.2010.** ¿Qué ciudadanía?¿Porque democracia?. Facultad de Ciencias Sociales. Fronteras Vol. 6. Montevideo, Uruguay.

**Virginia Rossi (2010).** La producción familiar en la cuestión agraria uruguaya. NERA 13 (16): 63-82. San Pablo.

**Weinstein, Louis.** 1978. Salud y Autogestión. Nordan Comunidad. Montevideo, Uruguay.

**Zibechi, Raúl.** 2012. Las penas son de nosotros. La conformación de un nuevo bloque de poder en Uruguay. En: Massuh, Gabriela (coord). Renunciar al bien común: Extractivismo y (pos) desarrollo en América Latina. Mardulce. Buenos Aires, Argentina.

### **Paginas Consultadas:**

[www.sunca.org.uy](http://www.sunca.org.uy)

<http://www.fao.org/home/es/>

<http://www.mtss.gub.uy/>

