

**Universidad de la República**  
**Facultad de Agronomía**

**Maestría en Ciencias Agrarias. Opción en Ciencias Sociales**

**Movilidad espacial y precariedad laboral en los Trabajadores  
rurales temporales: el caso de los Esquiladores de Villa Sara**

**Matías Carámbula Pareja**

TESIS presentada como uno de los requisitos  
para obtener el título de Magíster en Ciencias  
Agrarias opción Ciencias Sociales

**Montevideo**  
**Mayo 2009**

**Tesis aprobada por:**

1. \_\_\_\_\_

**Lic. Sociología Mag. Marcos Supervielle**

2. \_\_\_\_\_

**Ing. Agr. PhD. Marta Chiappe**

3. \_\_\_\_\_

**Lic. Sociología PhD. Mariela Bianco**

**Fecha: 25 de mayo del 2009**

**Director de Tesis:**

Ing. Agr. Doctor Diego Piñeiro

**Autor:**

Ing. Agr. Matías Carámbula

## ***Dedicatoria***

***Dedico este trabajo a la memoria del “Fito Maguna”<sup>1</sup>, esquilador de Villa Sara.  
A la intensidad de su historia, alegrías y tristezas de una vida temporal***

---

<sup>1</sup> El Fito fue la puerta de acceso, “la llave”, el interlocutor con los trabajadores que conformaron el caso de investigación. Fuimos compañeros de comparsa en la zafra de esquila del 2001. En el año 2007 murió en un accidente de tránsito, con su moto nueva, comprada con el dinero que había juntado en la zafra de la esquila del año 2006.

## **Agradecimientos**

*Reconocer a las personas que han apoyado este camino intelectual, es como una cuestión de agradecimientos y deudas...*

*Gracias,*

*A los esquiladores de Villa Sara, a sus compañeras, a sus hijos y nietos, a ellos les debo parte de la vida que me han contado. A Josélo Silva y Enrique Pesce, hombres del mundo de la esquila, a quienes les debo "mis primeras boladas".*

*A Diego Piñeiro le debo algo de su historia, que les cuento, se la he robado en estos años de "tutorías y aprendizajes". A mis compañeros de hábitat y trabajo, a Marta Chiappe, Emilio Fernández, Mariela Bianco y Sole Figueredo, a ustedes les debo, -además de aportes, comentarios y lecturas-, paciencias. A Aude Gallas, le debo algunas lecturas en francés, y porque no, algún movimiento hacia Toulouse. A Marcos Supervielle, Mariela Bianco y Marta Chiappe, tribunal de la tesis, les debo las ganas de involucrarse y el tiempo dedicado.*

*Al Departamento de CCSS, a la Unidad de Posgrados, a la Facultad de Agronomía y a la UdelaR, con ellos son deudas por las oportunidades para continuar estos caminos. Otra deuda es con la Comisión Sectorial de Investigación Científica, porque cuando empezamos, siendo "un joven investigador" apoyaron con recursos este proyecto.*

*Al Inter-American Institute for Global Change Research (IAI), a Esteban Jobaggy y a Diego Piñeiro, a ellos por la oportunidad de la beca para realizar el doctorado. Y ya que estamos, también les debo a mis compañeros de Córdoba, es que de mis cursos y vivencias "en la docta" he ampliado autores y miradas, algunos integrados a la tesis.*

*A Fernanda Pereira y sus padres, les debo alguna noche de alojamiento y charlas olimareñas.*

*A Paula y Carolina les debo los summary y las key words en inglés.*

*A Robert Castel quien en los agradecimientos de La Metamorfosis de la Cuestión Social, menciona "...mis interlocutores más numerosos fueron los libros...", así que les debo ideas a todos los libros y sus autores, uno de ellos Castel.*

*A mi familia y amigos, les debo tanto y mucho. A mis viejos por el disfrute de siempre, a mis hermanos por la diversidad de miradas y abrazos. A Marqui y Gabriel les debo sus mundos de imágenes. También le debo alguna noche al Goyito Martirena por seguir escuchando casi entre sueños mi último ensayo.*

*A Irene y Juan, la deuda más grande, tiempos y besos...*

*En realidad, estas deudas nunca fueron reclamadas, supongo que será algo así como deudas asumidamente incobrables -menos los besos-, por eso les agradezco tanto.*

## Tabla de Contenidos

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPITULO 1 .....	5
1    LOS ASALARIADOS RURALES COMO PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.1    EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN EL URUGUAY RURAL.....	5
1.1.1    Los asalariados rurales en Uruguay .....	5
1.1.2    Cambios en el mercado de trabajo rural en Uruguay .....	8
1.1.3    Precariedad en el trabajo rural uruguayo.....	11
1.1.4    Trabajadores de la esquila y precariedad laboral .....	13
1.1.5    Cambios en el mercado de trabajo y precariedad laboral.....	14
1.1.6    Villa Sara, departamento de Treinta y Tres.....	15
1.2    PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	17
1.2.1    Ubicación del problema de investigación .....	17
1.2.2    Justificación del problema de investigación.....	19
CAPITULO 2 .....	21
2    MARCO CONCEPTUAL.....	21
2.1    EL CONTEXTO .....	21
2.2    EL DEBATE SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL .....	23
2.3    PRECARIEDAD EN EL EMPLEO AGRÍCOLA.....	26
2.4    CICLO ANUAL DE TRABAJO Y MOVILIDAD ESPACIAL DE LOS ASALARIADOS TEMPORALES. ....	27
2.4.1    Ciclo anual de trabajo.....	27
2.4.2    Movilidad espacial .....	30
2.5    TERRITORIO Y TRABAJADORES .....	35
CAPITULO 3 .....	37
3    DISEÑO METODOLÓGICO .....	37
3.1    PERSPECTIVA METODOLÓGICA Y TIPO DE PROCEDIMIENTO .....	37
3.2    UNIDAD DE ANÁLISIS Y UBICACIÓN TEMPORAL.....	37
3.3    SELECCIÓN DE LOS ASALARIADOS.....	38
3.4    ETAPAS, FUENTES DE DATOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN.....	39
3.5    TIPO DE ANÁLISIS .....	41
CAPITULO 4 .....	42
4    RESULTADOS Y ANALISIS.....	42
4.1    CICLOS ANUALES DE TRABAJO DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA 42	
4.1.1    Trabajadores y ciclos anuales de trabajo: A modo de síntesis.....	59
4.2    CICLO ANUAL DE TRABAJO Y PRECARIEDAD LABORAL.....	61
4.2.1    La perspectiva objetiva de la precariedad. ....	62
4.2.1.1    Los Ingresos .....	62
4.2.1.2    La estabilidad-inestabilidad de la relación laboral.....	69
4.2.1.3    Cobertura social.....	73
4.2.1.4    Las condiciones laborales y el control del trabajador. ....	74
4.2.1.5    Precariedad objetiva, a modo de síntesis.....	76
4.2.2    Precariedad subjetiva. La mirada del trabajador. ....	77
4.2.2.1    El grado de satisfacción con los ingresos.....	77
4.2.2.2    El grado de satisfacción con el trabajo.....	80
4.2.2.3    El grado de satisfacción social. ....	82
4.2.2.4    Precariedad subjetiva, a modo de síntesis .....	86

4.3	CICLO ANUAL DE TRABAJO Y MOVILIDAD ESPACIAL DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA.....	87
4.3.1	Tipos de movilidad espacial.....	87
4.3.2	Movilidad espacial y sus vínculos con la precariedad laboral .....	90
4.3.3	Movilidad espacial y superación de la precariedad.....	95
4.3.4	Movilidad y tiempos de ausencia .....	101
4.3.5	Movilidad y escenarios.....	102
4.4	IMÁGENES DEL CICLO OCUPACIONAL ANUAL DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA.....	103
4.4.1	La intermediación laboral, relación social siempre presente .....	104
4.4.2	Espacios colectivos, espacios individuales .....	108
4.4.3	El origen y la trayectoria laboral del trabajador.....	112
4.4.4	El capital social, el territorio y el acceso al trabajo.....	114
4.4.5	La edad y los ciclos anuales de trabajo .....	116
4.4.6	El cambio técnico y su papel en la construcción de ciclos anuales de trabajo 118	
CAPITULO 5	.....	121
5	CONCLUSIONES .....	121
5.1	Reflexiones entorno al aporte de la tesis.....	127
6	BIBLIOGRAFÍA.....	129
7	ANEXOS.....	135

## Índice de Tablas

Tabla 1: Población Económicamente Activa (trabajadores del agro y pescadores) por categoría de la ocupación. ....	6
Tabla 2: Numero de asalariados rurales según fuente censal y diferencias entre las mismas....	7
Tabla 3: ciclo anual de trabajo 2006. "El Tito" .....	43
Tabla 4: Ciclo anual de trabajo 2006. "José" .....	45
Tabla 5: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Nando" .....	48
Tabla 6: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Jonathan" .....	49
Tabla 7: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Negro" .....	51
Tabla 8: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Chiquilín" .....	52
Tabla 9: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Bagre" .....	53
Tabla 10: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Lentos" .....	55
Tabla 11: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Zinho" .....	56
Tabla 12: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Bocha" .....	58
Tabla 13: Ingresos generados durante el ciclo anual de trabajo 2006 (en \$ uruguayos).....	62
Tabla 14: Síntesis precariedad laboral objetiva.....	76
Tabla 15: Síntesis precariedad laboral subjetiva.....	86

## Resumen

Este trabajo forma parte de un recorrido iniciado con la integración al equipo de investigación del Proyecto “Los trabajadores rurales eventuales: el caso de los trabajadores de la esquila de la lana” (Piñeiro, 2003). En el transcurso del mencionado proyecto y durante el desarrollo de mi tesis de graduación denominada, “Asalariados de la esquila: modificaciones en el proceso de trabajo y deszafralización del empleo”, se fueron identificando y problematizando algunas dimensiones sobre las cuales era necesario seguir profundizando. Una de ellas fue la precariedad laboral, asociada a la inestabilidad laboral, a los periodos de desempleo y la informalidad de las relaciones laborales temporales que registraban este conjunto de trabajadores durante el año de trabajo. Continuando con este recorrido, la investigación que se presenta a continuación, tiene como objetivo aportar conocimiento sobre los ciclos anuales de trabajo y la movilidad espacial como variables explicativas de la precariedad laboral de estos trabajadores.

Al inicio de la investigación se sugería que el ciclo anual de trabajo sería uno de los factores explicativos de la precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara y que la movilidad espacial que registran los mismos durante el ciclo anual de trabajo es una variable explicativa de la misma. Ambos planteos fueron confirmados durante el transcurso de este trabajo. Por lo tanto se concluye que según esta investigación los esquiladores de Villa Sara, son precarios y se sienten precarios.

El análisis objetivo de la precariedad mostró, con diferentes grados y énfasis según el ciclo anual de trabajo y el trabajador, la situación deficitaria en las cuatro variables que componen esta perspectiva. En relación a la dimensión subjetiva los resultados fueron más diversos. El estudio realizado sugiere que la satisfacción con el trabajo e incluso con los ingresos que perciben durante el ciclo anual de trabajo, se minimizaría frente a la insatisfacción social que genera el ciclo anual de trabajo temporal. La movilidad espacial surge como un elemento contundente de este trabajo ya que se identificó a la misma como la variable principal de insatisfacción con los ciclos anuales y los trabajos que realizan este grupo de trabajadores. La posibilidad de obtener un empleo estable en el pueblo es el “sueño” de estos trabajadores, no importa el ingreso, ni la tarea; vivir y trabajar en el pueblo es el mayor anhelo.

**Palabras Claves:** asalariados temporales, esquiladores, ciclo anual de trabajo, precariedad laboral, movilidad espacial.

## Summary

This work is part of a journey initiated with the integration to the research team of the Project "The rural temporary workers: the case of workers of the shear of wool" (Piñeiro, 2003). During the course of the mentioned project and the development of my graduation thesis, called "Salaried of the shear: process of work modifications and change from seasonal to continuous employment", some dimensions were identified and questioned on which it was necessary to continue going further. One of them was the labour precariousness associated with the labour instability, the unemployment periods and the informality of the temporary labour relationships that registered this group of workers during the year of work.

Following with this journey, the research that follows has as aim to contribute knowledge on the annual cycles of work and the spatial mobility as explanatory variables of the labour precariousness of these workers.

At the beginning of the research was suggested that the annual cycle of work would be one of the explanatory factors of the labour precariousness of the sheep-shearers of Villa Sara and that the spatial mobility that were registered during the annual cycle of work is an explanatory variable of those ones. Both explanations were confirmed during the course of this work. Therefore it is concluded that according to this research the sheep-shearers of Villa Sara, are precarious and feel precarious.

The objective analysis of the precariousness showed, with different degrees and emphasis according to the annual cycle of work and the worker, the deficient situation in the four variables on this perspective. In relation to the subjective dimension the results were more diverse. The study carried out suggests that the work satisfaction and even with the income received during the annual cycle of work, would be reduced against the social dissatisfaction that generates the annual cycle of temporary work. The spatial mobility arises as a forceful element of this work since the same one was identified as the principal variable of dissatisfaction by the annual cycles and the work that fulfill this group of workers.

**Key Words:** temporary wage earners, sheep-shearers, annual cycle of work, labour precariousness, spatial mobility

## INTRODUCCIÓN

*¿Porque están tan contentos?,- le pregunte a mi amigo Fausto Ruiz, el viejo peón de la estancia, siempre dispuesto a saciar mi curiosidad infantil.*

*Porque para ellos esta es la mejor época del año, muchacho.*

*Mientras dura la zafra de la lana tienen trabajo en abundancia y hasta pueden juntar algunos pesos para hacerle frente al invierno, que es el tiempo de la desocupación en el campo...*

*La esquila. Serafín J. García. En: Estampas de nuestra tierra (1968).*

Serafín J. García señala la importancia que tiene la esquila para un numeroso contingente de los asalariados temporales del campo uruguayo. Importancia en dos sentidos, en la significación del ingreso que perciben durante la esquila y en las estrategias laborales que llevan a cabo este conjunto de trabajadores. Esta imagen presentada desde la narrativa, también ha sido estudiada e interpretada desde la investigación científica.

Este trabajo forma parte de un recorrido de investigación iniciado en la zafra de esquila del año 2000. En dicha zafra nos integrábamos al equipo de investigación del Profesor Diego Piñeiro, quien llevaría a adelante el Proyecto de investigación “Los trabajadores rurales eventuales: el caso de los trabajadores de la esquila de la lana”.

Dicha zafra comenzaba en el departamento de Florida. Allí fue la primera reunión y salida de esquila con Enrique Pesce, técnico del Secretariado Uruguayo de la Lana, hombre con muchas zafras y galpones, conecedor de esquilas y esquiladores. Encuentro, que como casi todos los que ocurren en este mundo fue en un boliche de paso, desde allí pues, partida hacia los primeros galpones.

La generación de conocimiento sobre los asalariados temporales y específicamente sobre los asalariados de la esquila fue el objetivo de este camino. El conocimiento del oficio, del proceso de trabajo, de la cultura asociada al mismo, así como de la precariedad laboral que caracteriza a estos trabajadores, fueron algunos de los temas de interés y de trabajo del grupo de investigación.

Particularmente en el transcurso del Proyecto “Asalariados de la Esquila” del profesor Diego Piñeiro (2000-2002) y durante el desarrollo de mi tesis de graduación denominada,

“Asalariados de la esquila: modificaciones en el proceso de trabajo y deszafralización del empleo” (2004), se fueron identificando y problematizando algunas dimensiones sobre las cuales era necesario seguir profundizando. Una de ellas fue la precariedad laboral, asociada a la inestabilidad laboral, a los periodos de desempleo y la informalidad de las relaciones laborales temporales que registraban este conjunto de trabajadores durante el año de trabajo. Piñeiro (2003) concluye que el 72% de los asalariados de la esquila presenta algún grado de precariedad. Posteriormente Piñeiro (2008) en su tesis doctoral incorpora la dimensión subjetiva de la precariedad, es decir integra “el sentir precario” indagando en la percepción de los propios actores sobre su trabajo.

Continuando con este trabajo, la investigación que se presenta a continuación, tiene como objetivo aportar conocimiento sobre los ciclos anuales de trabajo y la movilidad espacial que registran durante el año laboral los asalariados temporales. Asimismo, se indaga sobre el vínculo que podría existir entre ciclos anuales y movilidad espacial con la precariedad laboral.

*Los esquiladores de Villa Sara* conforman un grupo social determinado. Comparten un oficio y conviven en un territorio. Tienen en común el carácter temporal de las relaciones laborales en las cuales se insertan. El trabajo recorre puntos de encuentros y desencuentros que tiene este grupo social, en relación a la organización del ciclo anual de trabajo y a las estrategias de reproducción social que emergen de los mismos. Este trabajo propone que los ciclos anuales de trabajo son expresión de la diversidad de trayectorias sociales, de las diferentes posibilidades de inserción laboral y de la complejidad de las estrategias de reproducción que construyen los asalariados temporales y sus familias.

La disyuntiva entre la opción o la necesidad de integrarse al mundo temporal, a los ciclos temporales de trabajo, introduce miradas objetivas y subjetivas del investigador y de los actores, en relación a las posibilidades, aspiraciones y perspectivas que el trabajador tiene al construir una trayectoria laboral y vital. Conocer el mundo laboral y del trabajo, cuando los actores protagónicos en la investigación son los asalariados, implica hablar de la familia, de las condiciones de reproducción y de existencia. Es que desde el conocimiento del trabajo como actividad central e integradora en la vida, en la economía y en la sociabilidad de este

grupo social, es que se pueden comprender las estrategias de reproducción y sobrevivencia de hombres y mujeres que, desde la pobreza económica, son generadores de tanta riqueza.

Ser esquilador, ser temporal, ser precario: entre estas fragilidades e incertidumbres se recorre el ciclo anual de trabajo de los esquiladores de Villa Sara. El ciclo anual es foto y película: foto homogénea de las precariedades y temporalidades, película diversa de estrategias y escenarios laborales. Sobre la homogeneidad y diversidad transita este estudio.

La tesis esta compuesta por cinco capítulos. El primero es la introducción, en la cual se presenta a los asalariados rurales, como clase social del campo uruguayo y como actor central de este trabajo de investigación. Se ubica a los trabajadores en el marco de las profundas transformaciones sociales agrarias, específicamente en el mercado de trabajo, que caracteriza al Uruguay rural contemporáneo, inmerso en los procesos societales globales. Al final del capítulo se presenta el problema de investigación. En este último apartado se plantean las hipótesis y preguntas que guiaron la construcción de la tesis.

En el capítulo 2 se desarrolla el debate teórico desde el cual se sustenta el estudio. En este desarrollo conceptual se abordan los tres temas centrales de la investigación: el ciclo anual de trabajo, la precariedad laboral y la movilidad espacial que caracteriza a los trabajadores temporales.

En el capítulo 3 se presenta el diseño metodológico de la investigación. En este capítulo se describen las diferentes etapas que abarcó la misma, desde la selección de la muestra, las variables y dimensiones involucradas, el tipo de análisis que se realizó.

En el capítulo 4 se presentan los principales resultados de la investigación. El capítulo esta integrado por cuatro apartados. El primero presenta a los trabajadores que conformaron el caso y los ciclos anuales de trabajo de cada uno de ellos. En el segundo apartado se analizan los ciclos anuales desde la perspectiva de la precariedad laboral. En el tercer apartado se aborda la movilidad espacial que registran estos trabajadores y se analiza a la misma desde su vinculación con la precariedad laboral. En el cuarto y último apartado del análisis, se recorren y problematizan algunas imágenes emergentes del estudio de los ciclos anuales de los esquiladores de Villa Sara.

En el capítulo 5 se reflexiona y concluye sobre los principales resultados de la investigación: el ciclo anual de trabajo, la movilidad espacial y la precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara.

## **CAPITULO 1**

### **1 LOS ASALARIADOS RURALES COMO PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 EL TRABAJO Y LOS TRABAJADORES EN EL URUGUAY RURAL.**

Esta tesis refiere a la problemática del los asalariados rurales temporales. Cuando se piensa en un asalariado rural, la construcción social de una imagen, remite al peón ganadero, al esquilador, o al cosechador de caña. Desde esta perspectiva se ubica al asalariado rural como aquel que realiza un trabajo en alguna actividad agrícola, por el cual obtiene un salario. Ahora bien, la definición es más compleja cuando se incorporan otras variables como la residencia (donde vive y reproduce su fuerza de trabajo el asalariado); su relación contractual, es decir si es un asalariado con contrato permanente o temporal; si es un pequeño productor y vende su fuerza de trabajo como estrategia de generación de ingresos económicos complementarios; si el asalariado trabaja en otro sector de la economía (industria y servicios) y realiza algún trabajo temporal agrícola; o si trabaja en el sector servicios pero su residencia o lugar de trabajo es en el medio rural.

Tradicionalmente la mayoría de los trabajadores que desempeñaban tareas agropecuarias también residían en el área rural, ya sea en forma dispersa o en pequeños poblados. Por lo tanto coincidía la característica de que vivían en el campo y trabajaban en el campo. Hoy eso ya no ocurre de la misma manera: 37% de los trabajadores agropecuarios reside en pueblos y ciudades. Por otro lado, hay muchos trabajadores que residen en áreas rurales que no se ocupan de tareas agropecuarias. Del total de trabajadores asalariados que residen en el área rural, 45% no trabaja en el sector agropecuario sino en la construcción, los servicios, el comercio, el transporte, etc. (Carámbula y Piñeiro, 2006: 66).

##### **1.1.1 Los asalariados rurales en Uruguay**

Según el Censo de Población y Vivienda (INE<sup>2</sup>, 1996) la Población Económicamente Activa correspondiente al sector agropecuario representa 15% de la PEA del país. Dentro de

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Estadística.

ella las principales categorías son los patrones, los trabajadores por cuenta propia (que se pueden asimilar a lo que se conoce como productores familiares), los trabajadores familiares no remunerados y la categoría más numerosa, los asalariados rurales. El criterio para definir a los trabajadores asalariados agropecuarios es por su tarea independientemente de su lugar de residencia.

**Tabla 1: Población Económicamente Activa (trabajadores del agro y pescadores) por categoría de la ocupación.**

Categorías	Trabajadores del Agro y Pescadores			
	1985		1996	
		en %		en %
Patrón	14.617	8,8	18.742	13,1
Trabajador Cuenta propia	46.157	27,8	37.496	26,1
Empleado y obrero público	2.361	1,4	2.567	1,8
Empleado y obrero privado	88.829	53,6	68.045	47,5
Trabajador Familiar no remunerado	12.607	7,6	11.228	7,8
Miembro cooperativa de producción	578	0,5	630	0,4
Otros e ignorado	604	0,4	4.671	3,2
Total	165.753	100	143.379	100

Fuente: Piñeiro (2006) a partir de Censos Nacionales de Población y Vivienda respectivos.

La tabla 1 muestra que entre 1985 y 1996 se registra una reducción del total de la PEA rural de un 13,5%, equivalente a 22.374 trabajadores. Como se observa en la tabla una parte de la PEA aumenta su número en términos absolutos y porcentuales. Esta categoría corresponde a los patrones (asimilados a empresarios rurales). Esta tendencia señalaría un incremento de la participación empresarial en el sector. Por otra parte, las categorías vinculadas a la agricultura familiar (trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados) decrecen en términos absolutos y en el caso de los trabajadores por cuenta propia disminuyen un 1,6% en términos porcentuales, lo que representa a 8.661 trabajadores. Esta tendencia se asocia con la disminución de las explotaciones de carácter familiar.

La categoría que ha perdido más trabajadores es la de los empleados y obreros privados (asalariados rurales): ésta disminuye en casi 21.000 trabajadores representando una disminución del 23% de la categoría. Comprende 47,5 % de la población económicamente activa del sector agropecuario, equivalente a 68.045 trabajadores, siendo la categoría más

numerosa del sector. La disminución en términos absolutos y porcentuales se explica por varios factores: por un lado, la disminución total del número de productores, y por otro, el proceso de cambio técnico que tiene entre sus lógicas centrales el aumento de la productividad de la mano de obra.

El Censo de Población y Vivienda (1996) también brinda información sobre el lugar de residencia de los asalariados. La residencia es principalmente rural (63%), presentando variaciones según departamento, explicadas por los rubros que caracterizan a los mismos. Así en Salto por ejemplo, los trabajadores con residencia urbana superan a los de residencia rural. O en Paysandú donde los asalariados con residencia urbana representan un 42% del total. Esta situación se puede explicar para Salto por la importancia de los citrus y de la horticultura, rubros que demandan una cantidad importante de mano de obra zafra en la cosecha y también en actividades de procesamiento. En el caso de Paysandú el complejo forestal en este departamento y el desarrollo de rubros agroindustriales explicarían esta situación. En el otro extremo los departamentos en que los trabajadores tienen más residencia rural son los departamentos con mayor incidencia del rubro ganadería de carne y lana.

La referencia más reciente del Censo General Agropecuario (DIEA-MGAP)<sup>3</sup> es el año 2000. Por su metodología el CGA sub-registra a los trabajadores asalariados. En primer lugar sólo registra explotaciones comerciales de más de una hectárea, por lo tanto no registra al personal que reside en predios de menos de una hectárea o que vive en las ciudades. Además de ello, el Censo Agropecuario también sub-registra a los trabajadores zafrales porque se realiza en invierno, período de baja actividad agropecuaria.

**Tabla 2: Numero de asalariados rurales según fuente censal y diferencias entre las mismas.**

Censo de Población y Vivienda Empleado y obrero privado		Censo General Agropecuario Trabajadores permanentes remunerados	
1985	1996	1990	2000
92.889	72.448	55.096	56.044

Fuente. Censos respectivos.

<sup>3</sup> Dirección de Investigación y Estadísticas Agropecuarias. Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca.

Las diferencias metodológicas (relacionadas a objetivos diferentes) entre ambos censos explica la menor cantidad de asalariados rurales que registra el CGA con relación al CNPV. Ahora bien, si se analiza la variación por período inter-censal para cada censo se registran tendencias diferentes. Mientras que en el CNPV se registra una disminución en el número de asalariados rurales, en el CGA se registra un pequeño aumento de la cantidad de trabajadores.

La información que brinda el Censo General Agropecuario (CGA) permite realizar otros análisis que el Censo de Población y Vivienda no permite. Por ejemplo, agrupar y estudiar a los asalariados según otras tres dimensiones. Por ejemplo el estudio de los asalariados por rubro de producción. Otro ejemplo es la utilización de la información por departamento que permite visualizar la distribución geográfica de los asalariados. También se puede utilizar la información censal para comparar la participación del trabajo asalariado en establecimientos familiares o empresariales.

Según el CGA (2000) los rubros que concentran una mayor cantidad de asalariados permanentes son la producción de carne y lana (41%), la lechería (22%) y la agricultura (13%). Estos datos manifiestan una realidad en la cual la mayoría de los asalariados rurales se vincula con los rubros tradicionales de producción, los cuales se caracterizan por una baja demanda de mano de obra por unidad de superficie, así como también por presentar éstos una cierta estabilidad laboral, por lo que aparecen en los censos agropecuarios. Mientras, las actividades más intensivas como la horticultura y la fruticultura ocupan mucho trabajo familiar y trabajo familiar no remunerado, siendo menor la participación de los asalariados.

### **1.1.2 Cambios en el mercado de trabajo rural en Uruguay**

El campo uruguayo, -desde la mirada vinculante e integradora del empleo-, cambia, se modifica. Esta reconfiguración se manifiesta en los siguientes procesos: urbanización de los asalariados, incremento del empleo rural no agrícola, aumento porcentual y absoluto de la participación femenina, expansión y consolidación de la intermediación laboral como nueva figura social en el mercado de trabajo, proletarización de un sector de los productores familiares.

La mayoría de los cambios se enmarcan en procesos globales, aunque bien pueden existir especificidades o factores locales que establecen diferentes velocidades a los procesos, o los reorientan, e incluso se pueden visualizar transformaciones locales que no se explican desde los factores globales.

Una de las causas de los cambios en el mercado de trabajo rural de nuestro país es el desarrollo de rubros no tradicionales vinculados a la exportación. Desde fines de la década del 70 la expansión del cultivo de arroz, la lechería, los citrus, y en forma más reciente, la forestación, la vitivinicultura y la expansión agrícola (fundamentalmente a impulsos del cultivo de soja) han tenido su fuerte impacto en la reestructuración del mercado de trabajo rural. A modo de ejemplo, se destaca el incremento en la demanda de trabajadores temporales para actividades de cosecha y poda; el aumento de la proporción de mano de obra femenina principalmente en actividades vinculadas a los viveros forestales, a la fruti-viticultura y al “*packing*”; el incremento de trabajadores rurales con residencia urbana, fundamentalmente trabajadores temporales; y el requerimiento creciente de empresas de servicios agrícolas.

Otra posible causa que da lugar a estos cambios es el proceso de consolidación y expansión de los complejos agroindustriales (fundamentalmente de exportación). En este sentido Carámbula y Piñeiro (2006) plantean que:

“...Durante las últimas décadas del siglo XX se ha presenciado un fuerte desarrollo de los complejos agroindustriales que han incorporado en su fase agrícola a los empresarios rurales con algunos casos aislados en que también incorporan a productores familiares. La expansión de los CAI ha sido incesante y gradualmente se extienden a buena parte de los distintos rubros de producción estableciendo relaciones contractuales de subordinación con los empresarios agrícolas. Las modalidades de integración y los grados de sujeción son variables dependiendo de áreas y mercados con los que comercian...”. (Carámbula y Piñeiro, 2006:63)

El deterioro de la producción familiar es otro elemento que genera cambios en el mercado de trabajo. Las relaciones entre este proceso y el mercado de trabajo rural se ubican en tres escenarios. El primero refiere a la integración de los miembros de las explotaciones familiares al mercado de trabajo asalariado rural. Las familias venden su fuerza de trabajo con el objetivo de generar otros ingresos económicos. Este fenómeno no es reciente. Piñeiro (1985)

mencionaba esta estrategia como uno de los mecanismos por los cuales la producción familiar generaba sus formas de resistencia y permanencia (actualmente incluidos en el concepto de pluriactividad). En segundo lugar, otro escenario que se genera, es la menor contratación de mano de obra asalariada por parte de los productores familiares. El tercer escenario sería el proceso de proletarización de una parte de los productores familiares, dejando su condición de productores para insertarse en el mercado laboral como asalariados rurales.

La incorporación de empresas de capital extranjero, así como la integración al sector de inversiones nacionales extra-sectoriales, también son procesos que generan cambios en el mercado de trabajo. El desarrollo forestal, la expansión agrícola, así como la integración de capitales nacionales y extranjeros a los rubros tradicionales incorporan una perspectiva diferente de las relaciones y condiciones laborales.

La permanente y dinámica incorporación de cambios técnicos y tecnológicos al sector también promueve modificaciones en el mercado de trabajo. Este proceso está muy relacionado con la presencia y emergencia de nuevos actores sociales en el agro uruguayo (mencionados anteriormente). Un ejemplo referente de este cambio es la incorporación de la cosecha mecánica forestal. Este cambio técnico tiene implicancias en varios sentidos: uno de ellos es la disminución de la mano de obra asalariada por producto cosechado, a la vez que aumenta la demanda de mano de obra con mayor calificación y especialización. Otros ejemplos son: el “paquete” siembra directa en la agricultura y sus repercusiones en la lechería y ganadería; la intensificación en un sector de la cadena de producción de carne, en sistemas invernaderos intensivos o semi- intensivos. Estos “nuevos” procesos se incorporan a los cambios desarrollados anteriormente en la lechería, en el arroz y en la fruticultura. En este sentido Chiappe (1994) en un estudio sobre cambio técnico en la fruticultura identificaba que se promovían técnicas tendientes a aumentar los rendimientos, al ahorro de la mano de obra y al aumento de la estacionalidad del trabajo, procesos que por otra parte se acompañaban de mejoras en las condiciones laborales y en las necesidades de capacitación laboral.

El sexto proceso de cambio en el mercado laboral uruguayo es el surgimiento y consolidación de las denominadas “empresas de servicios agrícolas”. Algunas de ellas con características históricas como la comparsa de esquila y otras recientes como las empresas de servicios técnicos, las empresas de servicios de maquinaria, y las empresas de servicios de

riego (estas últimas vinculadas a los rubros agrícolas y forestales). Esta tendencia plantearía tres cambios en el mercado de trabajo rural. El primero sería la consolidación de la figura del contratista, del mediador y la intermediación como actor central en la regulación y organización del mercado laboral. La segunda, el proceso de proletarización de un componente de los agricultores familiares que se vincularían a estas empresas. La tercera, la emergencia de núcleos de asalariados polivalentes integrados a estas empresas, generando cierta condición de estabilidad anual en la sumatoria de contratos que estas empresas generarían en diferentes rubros a lo largo del año.

### **1.1.3 Precariedad en el trabajo rural uruguayo**

Utilizando como referencia las cuatro variables que Rodgers (1992) propone para caracterizar la precariedad laboral: a) ingresos, b) cobertura social, c) control de las condiciones de trabajo, y d) inestabilidad, a continuación se describe sintéticamente la situación de los asalariados rurales en nuestro país.

a) En cuanto al nivel de ingresos, algunos indicadores anteriores verifican la situación de precariedad “histórica”. Según el estudio CINAM-CLAEH (1962), entre un tercio y la mitad de los asalariados rurales no percibía ni siquiera los salarios mínimos marcados por la ley. Los bajos niveles salariales siempre fueron un síntoma importante en la determinación del nivel de precariedad.

Más recientemente, el estudio de OPYPA-MGAP (2000) “Empleo, ingresos y condiciones de vida de los hogares rurales”, plantea en las conclusiones:

[...] Los asalariados privados de las localidades de menos de 5000 habitantes reciben salarios monetarios promedios levemente superiores a los que perciben los que habitan en el estrato rural, pero bastante por debajo de los asalariados privados del sector urbano de 5000 y más habitantes. La situación cambia cuando se consideran también los salarios en especie. En este caso, son los asalariados privados del área rural los que perciben, en promedio, un 12% más que los del área urbana menor, pero casi un 21% menos que lo que reciben los que habitan en las ciudades más grandes del interior del país.

El estudio indica que 33,5% de los ocupados en localidades pequeñas y 31,4% de los ocupados de las áreas rurales son trabajadores precarios<sup>4</sup>. Ambos registros son mayores a los registrados (28,8%) por la Encuesta Continua de Hogares realizada por el INE en 1999 para el medio urbano. Según la misma fuente 22,9% del total de personas encuestadas son pobres<sup>5</sup>. Entre la población rural dispersa esta cifra disminuye a 19,5%, mientras que en localidades de entre 900 a 5000 habitantes esta cifra aumenta a 25%, por último en localidades menores la cifra aumenta aun más, llegando a 28,2%. Piñeiro (2008) tomando como referencia el estudio mencionado anteriormente, plantea que 50% de los pobres está ocupado en actividades agropecuarias.

b) Con relación a los beneficios y aportes sociales, Piñeiro (1999) comenta que el Uruguay en comparación con el ámbito rural de los países vecinos es el que más avances en estos beneficios ha tenido; las asignaciones familiares, los derechos jubilatorios y en forma más reciente los seguros contra enfermedad y accidentes laborales son elementos que diferencian a nuestro país y que se asemejan en forma importante a los beneficios típicos del sector urbano.

La Encuesta Nacional de Hogares Rurales (2000) también aporta información en relación a la cobertura social. En este caso de manera indirecta a través de la cobertura de salud. Según la Encuesta 23% de la población rural se atiende en el sistema mutual (DISSE) y 18% se atiende en el sistema privado de manera individual. Por lo tanto aproximadamente 59% de los pobladores de áreas rurales se atiende en Salud Pública, infiriendo un nivel alto de ausencia de cobertura social.

c) En relación al control del trabajador sobre las condiciones de empleo, hay muy pocos datos que permitan corroborar las condiciones con relación a la extensión de la jornada de trabajo, días libres, vacaciones, el material y equipamiento de trabajo, las condiciones higiénicas, y la alimentación. En este sentido y según los datos de las inspecciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social entre 1985 y 1991, Latorre (1991) estima que el

---

<sup>4</sup> Utiliza la definición de empleo precario propuesta por el INE. En la misma se define como trabajador precario aquel que no tiene cobertura mutual, que el trabajo no es permanente y el caso de un trabajador familiar no remunerado

<sup>5</sup> Utiliza como marco de medición de pobreza Necesidades Básicas Insatisfechas.

56% de las irregularidades laborales correspondían a falta de protección de la maquinaria, a que el 51% no entregaba materiales y equipos de trabajo y que el 34,5% de los establecimientos inspeccionados tenía carencias de duchas.

d) En cuanto a la estabilidad laboral, no se encontró información que permita evaluarla, lo que si se considera importante es diferenciar en este sentido al trabajador permanente del trabajador temporal. El trabajador temporal se asocia directamente con inestabilidad laboral y elevados períodos de desempleo.

#### **1.1.4 Trabajadores de la esquila y precariedad laboral**

Piñeiro (2003) en un estudio sobre los trabajadores de la esquila construye un índice de precariedad laboral<sup>6</sup>. Utilizando este marco de análisis llega a la conclusión de que 36,5% de los trabajadores de la esquila se encuentra excluido<sup>7</sup>, 34% presenta exclusión parcial, 20% tiene una inserción parcial y sólo 9% está incluido<sup>8</sup>. Estas cifras indican que 70% de la población que trabaja en la esquila se encuentra con algún nivel de exclusión.

Los trabajadores de la esquila con mejor inserción aspiran en una proporción importante a ser pequeños productores (32.7%); probablemente provengan de familias que tuvieron pequeñas parcelas de tierra. Los trabajadores más excluidos, en cambio, tienen un perfil de trabajador asalariado y privilegian una ocupación más estable: en mayor proporción prefieren ser empleados urbanos (25%) o públicos (19.9%).

El mismo estudio identificó que un 27,7% de los asalariados de la esquila presenta alguna Necesidad Básica Insatisfecha, asimilando esta situación a población pobre. Para el año del estudio el porcentaje de hogares con alguna NBI era de un 16%, mientras que para los asalariados agrícolas era de un 18,5%. Por otra parte y en relación al nivel de cobertura social, el 75% de los asalariados de la esquila declaró que en caso de enfermedad se atienden en

---

<sup>6</sup> Índice de precariedad laboral en el cual se consideraron tres indicadores: estabilidad / inestabilidad del contrato laboral, cobertura social e ingresos. Según la presencia / ausencia de estos indicadores se elaboraron cuatro niveles de precariedad. Excluidos; situación deficitaria en los tres indicadores. Exclusión parcial; situación deficitaria en dos indicadores. Inserción parcial; situación deficitaria en un indicador. Incluidos; no registran déficit.

<sup>7</sup> Gana MENOS que dos salarios de un peón rural, NO tiene cobertura social y NO tiene empleo continuo en los últimos 12 meses

<sup>8</sup> Gana MAS que dos salarios de un peón rural, TIENE cobertura social y NO presenta desocupación en el período Inter. zafra.

hospitales públicos. Otro indicador del bajo grado de cobertura social es que el 60% del total de trabajadores que deberían haber percibido asignaciones familiares por tener hijos a cargo no percibieron este beneficio social.

Otro indicador que se desprende del estudio de Piñeiro (2003) es los elevados períodos de desempleo registrados en los trabajadores de la esquila. El autor menciona que 39% de los trabajadores de la esquila registra más de tres meses de desempleo, 33% registra entre un mes y tres meses de desempleo y 27% registra menos de un mes de desocupación.

Por último y como indicador de síntesis, según Bianco (2003) 55% de los trabajadores de la esquila, en una estimación de promedio de ingresos mensuales, gana menos que dos salarios de peón de ganadería. Los elevados períodos de desempleo, así como la inserción precaria en otros espacios laborales explicarían la magnitud de este indicador.

Piñeiro (2008) incorpora la perspectiva subjetiva de la precariedad (mencionada anteriormente) a la investigación de los esquiladores. Desde este abordaje se identifica que el 65% de los trabajadores de la esquila está satisfecho con los ingresos (satisfacción económica) que reciben en la esquila en relación a otros trabajos que realiza. Por otra parte 58,7% de los trabajadores está satisfecho con las relaciones en la comparsa (satisfacción social). La variable más crítica se identifica en la “satisfacción con el trabajo”<sup>9</sup>; en este sentido 83,9% de los trabajadores de la esquila manifiesta algún grado de insatisfacción con la tarea que realiza.

### **1.1.5 Cambios en el mercado de trabajo y precariedad laboral**

Enmarcados en el proceso de globalización mencionado anteriormente, así como también en ciertos procesos económicos y sociales internos (por ejemplo crisis económica 2002, cambio de gobierno 2005) se están observando cambios importantes en el “mundo” rural de nuestro país. Los mismos son de carácter económico, social, político, cultural y tecnológico e impactan y transforman el mercado laboral.

Dichos cambios se relacionan con: el desarrollo del complejo forestal bajo la impronta de empresas de capitales multinacionales; la expansión agrícola, fundamentalmente la soja (lo

---

<sup>9</sup> En este caso Piñeiro (2008) utiliza como variable vinculada el rigor de la tarea.

que algunos autores mencionan como el “proceso de sojización”); la presencia de inversores extranjeros en rubros tradicionales como la ganadería e incluso la lechería y los nuevos actores e inversores de capitales nacionales extra sectoriales. Todos ellos actores relativamente nuevos y con planteos diferentes de la relación e integración laboral.

Por otra parte, el cambio de la conducción política del país ha modificado o reubicado el papel del Estado como actor de mediación y control en las relaciones laborales. En este sentido, la instalación de los Consejos de salario rurales, el funcionamiento y valorización de los cuerpos de inspección (MTSS y BPS), así como una política explícita de promoción de las organizaciones sindicales, son algunos ejemplos de un nuevo rumbo en la perspectiva del Estado como actor central en la regulación del mercado de trabajo.

En síntesis, se visualiza un escenario en el que confluyen dos corrientes. Por una parte, un proceso global que genera importantes cambios en el mercado de trabajo, identificado con la tendencia hacia la flexibilización y precarización de las relaciones laborales en sus diferentes dimensiones. Por otra parte, procesos internos nacionales que tenderían a contrarrestar algunos de los impactos que el proceso de globalización económica y social generaría en el mercado de trabajo rural.

#### **1.1.6 Villa Sara, departamento de Treinta y Tres**

El estudio toma como referencia territorial la localidad de Villa Sara en el departamento de Treinta y Tres. El poblado se encuentra ubicado en el Km. 280 de la ruta 8, en la 7° sección censal del departamento, 5km al sudoeste de la ciudad de Treinta y Tres<sup>10</sup>.

Según el Censo de Población y Vivienda Fase 1 (2004) el departamento de Treinta y Tres tiene un total de 49318 habitantes, de las cuales el 89,7% tiene residencia urbana. La población del departamento representa el 1,52% del total del país. Según la misma fuente residen en Villa Sara 1056 personas, registrando un incremento para el período intercensal de un 10,2%. La sección censal está habitada por 2057 personas de las cuales el 41% tiene residencia rural.

---

<sup>10</sup> Capital departamental

El ingreso medio mensual de los hogares del departamento es de \$11.909 (once mil novecientos nueve pesos uruguayos) y el ingreso medio mensual per cápita corresponde a \$4.213 (cuatro mil doscientos trece pesos uruguayos). En el mercado de trabajo para el año 2006 el desempleo alcanzó al 13,3%.<sup>11</sup>

El territorio en el cual se inserta Villa Sara se caracteriza por la oferta de empleos agrícolas vinculados al cultivo de arroz, ya sea en la fase agraria o en la fase industrial, la ganadería, fundamentalmente de características temporales, la esquila, alambrados y recientemente la forestación. Por otra parte, la cercanía con la ciudad de Treinta y Tres genera una oferta laboral vinculada a los servicios, fundamentalmente en actividades de construcción y comercio. El desarrollo turístico del departamento de Maldonado genera migraciones laborales hacia ese departamento. Los sectores que demandan mayor cantidad de trabajadores de esta zona son la construcción y los servicios.

El Censo General Agropecuario del año 2000 registra 2.034 productores rurales en el departamento de Treinta y Tres. Según la misma fuente 1.484 productores declaran que el principal rubro<sup>12</sup> es la ganadería de carne, representando el 73% de los productores. Según el mismo criterio el segundo rubro en importancia son los ovinos (carne y lana) con 261 productores (13% del total). Por último y según el mismo criterio el tercer rubro en importancia es el arroz que reúne a 90 productores, que representan el 4,45% del total de los productores del departamento. Cabe señalar que los productores de arroz de Treinta y Tres representan el 23% del total de productores de arroz del país (395). Además, este cultivo ocupa el 13% (111.804ha) de la superficie agrícola del departamento (857.682 ha) y el 28% de la superficie arrocera del país (399.236 ha.).

El Censo Agropecuario registra para el departamento de Treinta y Tres 5.514 trabajadores rurales, de los cuales 2.123 son asalariados (38,5%) y 3.391 no asalariados (61,5%). La relación registrada entre productores y asalariados y la relación entre el total de trabajadores y los productores, es similar a los promedios nacionales. Estas relaciones

---

<sup>11</sup> Fuente: Programa de apoyo a las microfinanzas para el desarrollo productivo, basado en Encuesta Continua de Hogares 2006, INE.

<sup>12</sup> Según principal fuente de ingreso

evidencian dos realidades, por un lado la importancia de la mano de obra familiar (trabajo no remunerado) y por otra parte el escaso número de trabajadores que caracteriza los sistemas de producción mencionados.

La información que suministra el Censo Agropecuario no permite identificar los procesos de cambio contemporáneos. En este sentido, la información suministrada por los informantes calificados plantea un proceso de expansión de nuevos rubros de producción, fundamentalmente plantaciones forestales y más recientemente la expansión de la agricultura de secano (soja). Estos cambios repercutirán en el mercado de trabajo, ampliando las posibilidades de inserción, movilidad y reconfiguración de las estrategias laborales de los asalariados temporales.

## **1.2 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

La tesis tiene como objetivo contribuir al conocimiento de las condiciones de trabajo de los asalariados rurales temporales del Uruguay. Específicamente la investigación se orientó hacia el seguimiento y el análisis de los ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara, Departamento de Treinta y Tres. Esta orientación se sustentó en la hipótesis de la existencia de diferentes vínculos entre el ciclo anual de trabajo de los asalariados temporales y la precariedad laboral que los caracteriza. Como hipótesis complementaria se planteó la existencia de relaciones entre la movilidad espacial que registran los asalariados temporales durante el ciclo anual de trabajo y la precariedad laboral de los mismos.

### **1.2.1 Ubicación del problema de investigación**

Cuando un trabajador se integra a la primera zafra de esquila, no sólo se incorpora a un trabajo y a una trayectoria laboral vinculada a la misma, sino que también incorpora la temporalidad como estrategia laboral. Si bien, dentro del trabajo en las comparsas de esquila se puede construir una trayectoria laboral, -“ser esquilador o ser acondicionador”<sup>13</sup>-, la opción por la esquila determina la integración al mercado de trabajo de empleos temporales.

---

<sup>13</sup> Carámbula (2004) identifica dos trayectorias laborales en el trabajo de esquila. Los trabajadores que ingresando en los puestos de menor remuneración y prestigio tienen como objetivo llegar a “ser esquiladores” y

En el mercado de trabajo de empleos temporales se identifican diferentes realidades laborales. Las mismas se explican, entre otras, por la diversidad de relaciones contractuales, los oficios involucrados, la movilidad espacial que registran durante el ciclo anual de trabajo y la alternancia de empleos urbanos y rurales. Independientemente de la diversidad de variables que diferencian a los trabajadores temporales, en todos los casos tienen en común diferentes grados de precariedad laboral. Por definición el trabajo temporal es precario porque no existe una relación laboral por tiempo indefinido (contratos a término), pero, la heterogeneidad de situaciones mencionadas explicaría diferentes grados de precariedad. Por lo tanto, este trabajo de investigación pretende conocer, a través del estudio de los ciclos anuales de trabajo de un grupo de asalariados temporales, algunas de las variables que se asocian a la diversidad de situaciones de precariedad laboral.

El estudio del ciclo anual de trabajo pretende abordar la heterogeneidad de este grupo de trabajadores temporales desde la perspectiva de la precariedad laboral. Para analizarla se utiliza como referencia conceptual la perspectiva que plantea Piñeiro (2008). La misma centra el análisis de la precariedad laboral desde dos perspectivas: la precariedad en relación al empleo, “la precariedad objetiva”, basándose en Rodgers (1992) y la precariedad en relación al trabajo, “la precariedad subjetiva”, basándose en Paugam (2000). Desde esta base conceptual se plantea el análisis de la precariedad laboral integrando “el estar objetivo y el sentir subjetivo” de la precariedad planteadas por Piñeiro (2008).

Una de las características de los asalariados temporales es que durante el ciclo anual de trabajo y según los empleos que conforman el mismo se movilizan por diferentes territorios. La movilidad espacial responde fundamentalmente a los requerimientos cíclicos de trabajadores de las diferentes regiones productivas. Por ejemplo, en el este del país, la demanda otoñal de trabajadores para la “contrata del arroz” en los molinos arroceros, la demanda en primavera para la zafra de esquila, la demanda estival de trabajadores para realizar trabajos en el sector servicios durante la temporada turística. Así pues, el trabajador temporal conforma el ciclo anual de trabajo integrando diferentes empleos durante el año laboral. A su vez los mismos se reflejan en diferentes recorridos territoriales (locales,

---

los trabajadores que en las mismas condiciones de ingresos tienen como objetivo llegar a “ser acondicionadores” de la lana.

departamentales, regionales, nacionales), diferentes modalidades de movilidad (diarias, semanales, mensuales, zafrales) y diferentes medios para realizarla (locomoción propia, de la empresa, colectiva).

Asociado al análisis de la movilidad espacial, se incorpora la perspectiva temporal de la movilidad, analizando los tiempos de ausencia del lugar de residencia del trabajador. Durante el ciclo anual de trabajo el asalariado tiene diferentes períodos de ausencia de acuerdo a los trabajos que conforman el ciclo anual. Por ejemplo en una zafra como la esquila el tiempo de ausencia es muy importante, mientras que en las contratas de arroz (molino) la movilidad es diaria registrando tiempos de ausencia mínimos. La ausencia en el lugar de residencia se analiza desde sus repercusiones en el ámbito familiar, en el pueblo y en las redes laborales y sociales.

En síntesis, la investigación estudia los vínculos y relaciones entre precariedad laboral, los ciclos anuales de trabajo de los asalariados temporales y la movilidad espacial.

### **1.2.2 Justificación del problema de investigación.**

La relación entre temporalidad y precariedad parece ser estructural y funcional al mercado de trabajo de los sujetos en estudio, en este caso, mercados de trabajos urbanos y rurales integrados en un territorio; Villa Sara. Este es el territorio, en el cual y desde el cual, los esquiladores desarrollan diferentes estrategias de reproducción social: empleos rurales y urbanos, empleos individuales y colectivos, empleos con oficio o sin oficio. El conocimiento y comprensión de estas estrategias en las cuales se enmarcan estos mundos laborales, permiten visualizar los escenarios de cambio o sobrevivencia que van construyendo estos trabajadores.

De forma complementaria, se plantea aportar a los estudios sobre precariedad laboral de los asalariados temporales. El aporte pretende ampliar el contexto de análisis de la precariedad. Este planteo surge a raíz de que la mayoría de los estudios consultados se centra en el análisis de la situación de precariedad en relación a algunas de las ocupaciones en las que se insertan los trabajadores durante el transcurso del año laboral (ej: trabajadores de la esquila, trabajadores del arroz, trabajadores del citrus, etc.). En esta propuesta se plantea

realizar un seguimiento de la situación de precariedad durante el año laboral, ampliando por lo tanto la perspectiva sectorial o temporal de la precariedad.

## CAPITULO 2

### 2 MARCO CONCEPTUAL

*...Es la tensión entre la necesidad y la libertad en el acto del trabajo lo que lo define: el trabajo es a la vez creación y subordinación, conquista y claudicación...*

*(Martín Hopenhayn, 2001: 145)*

#### 2.1 EL CONTEXTO

La temática que se analiza en esta investigación tiene como marco de discusión los procesos de reestructuración de los mercados de trabajo que se han generado en el conflictivo escenario de la globalización mundial. Este concepto (globalización) no sólo tiene definiciones y percepciones distintas, sino que también contiene múltiples aspectos y abarca los ámbitos más variados de la vida humana desde la economía, la cultura, las finanzas, el comercio, la educación, los medios de comunicación.

El concepto de globalización dominante se vincula con la fase reciente de expansión y consolidación del capitalismo a escala planetaria y a las políticas neoliberales como articuladoras y facilitadoras de este proceso. Desde una perspectiva económica, basada inicialmente en la liberalización del comercio mundial, se han desencadenado un conjunto de procesos sociales, económicos, políticos, que se visualizan en el aumento del comercio mundial, en los procesos de rotación del capital, en el desplazamiento de las compañías transnacionales de un país a otro, en los cambios en el mercado de trabajo y en la emergencia de nuevos movimientos sociales.

Como proponen Teubal y Rodríguez (2002) la globalización consiste en una serie de procesos: la globalización como expansión geográfica del sistema capitalista (la mundialización del mercado), la globalización como una nueva etapa de desarrollo del capitalismo y la globalización como un proyecto político.

Bonanno (2003) plantea que las relaciones globales han existido desde que comenzó el comercio internacional, pero que la fase actual de globalización es cualitativamente diferente. En este sentido acentúa las diferencias de procesos anteriores en: los actores e instituciones

(corporaciones transnacionales, estado transnacional), las tecnologías (digital) y los procesos sociales (hipermovilidad del capital, cultura de masa globalizada, resistencia local, etc.).

Por otra parte, las políticas neoliberales (como soporte del proceso global) han contribuido a la deslegitimación del Estado y del sistema político. Según Bonanno (2003) la crisis del Estado Social significó la ruptura de la unidad espacio-temporal entre la política y la economía. Esta unidad regulada desde el Estado, en su papel de regulación económica, coordinación y mediación de los actores, se fractura ante la crisis del Estado Social. La crisis del Estado Social convive con la transnacionalización, la flexibilización del capital, el surgimiento del Estado transnacional, pero también y sobre todo con la crisis de la democracia.

En estos nuevos escenarios económicos y políticos, las industrias y las empresas, se adaptan a una economía flexible, libre y cambiante. Se consolida el pasaje de una forma histórica de determinar los volúmenes de producción por la oferta, a otra en que éstos son determinados por la demanda con lo cual las empresas deben adaptarse a las variaciones de la misma. Hopenhayn (2006) plantea que el proceso de flexibilización laboral estaría consolidando una segmentación en el tipo de asalariados: un núcleo estable, calificado, de personal permanente y un contingente de trabajadores de baja calificación, sin estabilidad, que según el autor sería la variable de ajuste.

En síntesis, los escenarios laborales han cambiado y se han transformado como consecuencia del proceso de globalización económica. El mercado laboral actual se caracteriza por la emergencia y consolidación de los llamados empleos atípicos. Se incrementan los niveles de población trabajadora vinculada al sector informal, aumenta el porcentaje de la PEA vinculada al sector servicios y aumenta el desempleo temporal y el desempleo estructural.

Por otra parte, la globalización económica repercute y se traslada al sector agropecuario. Esta expansión del capital a escala global, se explica, como plantean Teubal y Rodríguez (2002), en el concepto de integración vertical de las cadenas agroalimentarias. Los autores identifican este proceso como una de las formas de concentración y centralización del capital. El mismo se fundamenta en la articulación e integración de los diferentes sectores de

la cadena agrícola, en un mismo proceso orientado y controlado por el núcleo<sup>14</sup> de la gran empresa.

Murmis y Bendini (2003) sugieren que las estrategias que generan los diferentes estratos sociales ante el fuerte avance del gran capital hacia la tierra y la producción hay que observarlas de cerca, “porque varias opciones están presentes”. Los mismos autores mencionan que este proceso -expansión del gran capital- modifica el mercado de trabajo, ya sea en su organización, como en la calificación de los trabajadores.

En estos nuevos escenarios los asalariados generan diferentes respuestas tanto individuales como colectivas. La integración de las nuevas relaciones de producción plantea escenarios diferenciados con respecto a las viejas estructuras de inserción en las relaciones anteriores. Las nuevas relaciones de intermediación, la integración de empleos urbanos y rurales, así como el incremento de la residencia urbana de gran parte los trabajadores rurales, serían indicios de las respuestas que generan los asalariados ante los nuevos escenarios. Una de las interrogantes que se plantea es si las respuestas de los trabajadores forman parte de estrategias o por el contrario son adaptaciones transitorias frente a los cambios de escenarios laborales.

## 2.2 EL DEBATE SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL

Como se mencionó al inicio del apartado en el mercado de trabajo contemporáneo surgen o se consolidan nuevas formas "atípicas" de empleo; empleos temporales, empleos domiciliarios, empleos de tiempo parcial. Es en este contexto de flexibilización laboral, de emergencia de formas "atípicas" de empleo, acompañadas por un creciente desempleo eventual y fundamentalmente estructural, es que se renueva el debate sobre precariedad laboral.

A los efectos del trabajo de investigación, se incorpora como concepto de empleo precario la definición utilizada por Rodgers (1992). Este autor propone cuatro variables para

---

<sup>14</sup> Etapa en la cual se concentra la capacidad de determinación sobre las demás etapas del mismo. Piñeiro (2004:46) tomando como referencia a Vigorito (1977).

identificar y analizar las condiciones de precariedad de una relación laboral. En primer lugar la variable ingresos, según la misma un trabajador es precario cuando *los ingresos no permiten* la reproducción social del trabajador y su familia. La segunda variable que plantea Rodgers es la inestabilidad laboral, en este sentido define que un empleo es precario cuando el trabajador *no tiene un contrato por tiempo indefinido*. La tercera variable refiere a la ausencia de cobertura social, el trabajador es precario cuando esta *desprotegido socialmente* porque no recibe aportes jubilatorios u otro tipo de beneficios sociales. La cuarta variable que utiliza Rodgers refiere al control sobre la condiciones de trabajo; según esta variable el trabajador es precario cuando *no controla las condiciones de trabajo*, es decir las condiciones de seguridad, equipamientos, tiempos de trabajo/descanso, etc. Estas serían las variables centrales del empleo precario, considerando también los niveles o grados de precariedad de acuerdo a las variaciones que registran cada una o varias de las variables mencionadas.

Guerra (2001) plantea cuatro dimensiones objetivas y cuantificables para caracterizar la precariedad laboral similar a las que plantea Rodgers. *La inestabilidad*, medida a través del contrato de trabajo, contrato a término o ausencia del mismo serían situaciones de inestabilidad. *La inseguridad*, medida a través de los aportes a la seguridad social: a ausencia de los mismos indicarían precariedad. *La insuficiencia*, medida por los ingresos: umbral suficiencia-insuficiencia tomando el salario mínimo o la canasta alimentaria básica como referencia. *Las condiciones*, de trabajo son el último indicador, el cual puede ser medido por un conjunto de variables.

Piñeiro (2003) -recogiendo los aportes de Rodgers (1992)- define cuatro características de una relación laboral estable y desde la misma establece las características de una relación laboral precaria:

“...Es estable aquella relación laboral que: 1) goza de un contrato laboral indefinido, 2) el trabajador percibe ingresos que le permiten la reproducción suya y de su grupo familiar, 3) el trabajador controla las condiciones de trabajo, 4) el trabajador tiene cobertura social (aportes jubilatorios, cobertura por enfermedad, accidentes laborales, asignaciones familiares). Cuando falta una o más de una de estas características se dice que la relación laboral es precaria (Piñeiro, 2003:125)

Hasta aquí se ha desarrollado lo que Piñeiro (2008) ha denominado como enfoque "objetivo" de la precariedad laboral, graficado por el autor como el “estar en la precariedad”,

lo que bien podría denominarse como la “precariedad medida”. Ahora bien, Piñeiro (2008) sugiere un abordaje complementario, a través de la percepción subjetiva del propio trabajador sobre su situación laboral e incorpora la idea de “sentirse precario”, lo que bien podría denominarse como la “precariedad sentida”.

Para sustentar su propuesta Piñeiro toma como referencia a Paugam (2000) quien incorpora la perspectiva subjetiva de los trabajadores analizando las dimensiones y factores de satisfacción en el trabajo. Paugam (2000) plantea tres paradigmas de interpretación: “el homo faber”, el “homo economicus” y el “homo sociologicus”. El paradigma del “homo faber” refiere a la satisfacción que obtiene quien realiza un trabajo, en tanto que el “homo economicus” remite a la satisfacción económica (remuneración) que se obtiene por realizar un trabajo. Por último el “homo sociologicus” incorpora la satisfacción social del trabajador, la integración y reconocimiento social, de sus pares, de su entorno, por el trabajo que realiza.

Desde esta perspectiva planteada por Paugam se incorpora una forma de aproximación al sentido de realización personal de un trabajador, el gusto por la actividad que realiza, la legitimación social que obtiene por su trabajo u oficio.

“...la precariedad tiene también un contenido subjetivo. Ésta, también es sentida como tal por el trabajador en función de su ubicación en el sistema social y de las posibilidades y oportunidades que tenga en su sociedad...”. (Piñeiro, 2008:52)

Paugam (2000) reúne las dos categorías (empleo - trabajo) para construir un ideal del trabajador integrado y sobre este ideal es que estudia las posibles desviaciones. Enuncia dos condiciones de este ideal de “*integración asegurada*”: la satisfacción con el trabajo en los tres paradigmas y la estabilidad laboral. Sobre este ideal integra tres desviaciones: la integración incierta, la integración laboriosa y la integración descalificante. *La integración incierta* expresa un vínculo positivo con el trabajo y un vínculo negativo con el empleo. *La integración laboriosa* representa una situación negativa frente al trabajo y positiva frente al empleo. *Y la integración descalificadora* es negativa en las dos categorías.

El análisis que genera Piñeiro durante la tesis doctoral transcurre entre “lo que se mide y lo que se siente”, entre “el estar y ser precario”. “...*Ser precario será así una combinación de sentir la precariedad y estar en la precariedad...*” (Piñeiro, 2008: 52).

### 2.3 PRECARIEDAD EN EL EMPLEO AGRÍCOLA

La agricultura como actividad humana tiene ciertas condiciones que incentivan la precariedad del empleo, aunque esto no significa que sea una tendencia inevitable ni irreversible.

En este sentido Carámbula y Piñeiro (2006) plantean cuatro características particulares del trabajo agrícola. En primer lugar, las distintas labores que se realizan durante las estaciones del año generan una demanda de trabajo variable. En segundo lugar, algo similar ocurre con los ciclos diurnos/nocturnos y la dependencia de los fenómenos climáticos (lluvias y sequías, heladas, etc.). En tercer lugar, la diferencia entre tiempo de producción y tiempo de trabajo es más notoria en la agricultura que en las otras ramas de la economía, lo cual estimula el uso de trabajadores transitorios para evitar pagar salarios durante los tiempos de no trabajo. En cuarto lugar, las innovaciones tecnológicas que se han desencadenado en el agro tienen una importante repercusión en 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)

Desde la perspectiva de la precariedad laboral también es preciso reconocer las diferencias entre empleo permanente y empleo temporal. En este sentido una relación temporal por definición es un empleo precario al carecer de contrato laboral por tiempo indefinido.

Diferentes investigadores latinoamericanos<sup>15</sup> identifican que la precariedad de los asalariados temporales agrícolas está asociada fundamentalmente a ciclos ocupacionales anuales con períodos prolongados de desempleo; relaciones laborales de escasa duración, situación que “fomenta” la ausencia de beneficios y aportes sociales; ingresos anuales

---

<sup>15</sup> Julio Neffa, Roberto Benencia, Susana Aparicio, Norma Giarracca, Emilio Klein, Diego Piñeiro, Sara Lara Flores, Maria Aparecida de Moraes Silva, Mónica Bendini, entre otros.

menores, explicados en gran parte por la estacionalidad del trabajo; precarias condiciones laborales como por ejemplo la larga duración de la jornada laboral, la ausencia de seguridad en el trabajo y las condiciones de alimentación, servicios higiénicos, etc.

## **2.4 CICLO ANUAL DE TRABAJO Y MOVILIDAD ESPACIAL DE LOS ASALARIADOS TEMPORALES.**

En la indagación sobre los factores de diferenciación de los diferentes ciclos anuales de trabajo que construyen los trabajadores temporales se ubica uno de los desafíos centrales de la investigación propuesta.

Para comenzar, se definen dos grandes categorías de asalariados agrícolas: el asalariado permanente y el asalariado temporal. Por asalariado permanente se entiende aquel cuya vinculación laboral es estable, con un vínculo contractual por tiempo indefinido. Son asalariados permanentes los administradores, capataces, peones de diversas categorías. Por asalariado temporal se entiende aquel cuya vinculación laboral es por un período de tiempo definido, existe un contrato laboral a término.

En la investigación, se toma como criterio para la clasificación de los asalariados temporales agrícolas la vinculación o no a los ciclos productivos. En este sentido se definen dos categorías muy generales de trabajo temporal: el trabajo zafra y el trabajo no zafra. Como trabajo zafra se define aquel que se vincula a los ciclos productivos. Integran esta categoría los trabajadores de la esquila, los cortadores de caña, los cosecheros frutícolas. Como trabajo no zafra se define aquel en el cual no existe una vinculación directa con los ciclos productivos. Integran esta categoría los alambradores, los asalariados que trabajan en riego, los domadores, etc.

### **2.4.1 Ciclo anual de trabajo**

Los trabajadores temporales se caracterizan por insertarse en diferentes mercados de trabajo durante el transcurso del año laboral. Esta forma de organización y de integración

laboral se asocia a altos niveles de precariedad. En primer lugar, por las características de los diferentes empleos en los que se insertan. En segundo lugar, por los elevados períodos de desempleo que presentan estos trabajadores. Como señalan Bendini et al (1999) en un estudio sobre los trabajadores temporales del sur argentino:

“...la situación de transitoriedad estacional que caracteriza al trabajador golondrina, deriva no sólo en una marcada inestabilidad laboral resultado de la rotación empleo-desempleo y entre diferentes empleadores, sino también en una mayor atomización social y espacial lo cual dificulta su afiliación social y sindical...” (Bendini et al, 1999:35).

La investigación toma como elemento central el ciclo anual de trabajo de los esquiladores (asalariados temporales zafrales) de Villa Sara. El ciclo anual de trabajo comprende la totalidad de trabajos y relaciones laborales que establecen los trabajadores temporales a lo largo del año.

Giarraca (2001) en un estudio sobre los trabajadores de la zafra de la caña de azúcar en Tucumán, Argentina, sugiere que para analizar el fenómeno de las migraciones de los “zafreiros” uno de los niveles para el análisis del fenómeno es el estudio de los “cursos de vida<sup>16</sup>”.

“...este permite pensar estos procesos al interior de las familias como una interacción entre trayectorias generacionales tales como las historias laborales de desplazamientos o permanencias, y las sendas familiares de hoy (entendidas como una tensión entre opciones conscientes y contingencias que el individuo o la familia aceptan) que sujetas a condiciones cambiantes, a tendencias macro sociales muy difíciles de controlar desde el nivel de los sujetos...” (Giarraca et al, 2001:309)

La incorporación de este concepto integra dos dimensiones temporales a tener en cuenta en el análisis de los ciclos anuales de trabajo: las “sendas familiares de hoy” y las “trayectorias generacionales”. Tomando como referencia esta doble dimensionalidad temporal, es que se asume a los efectos de esta investigación, que el ciclo anual de los esquiladores responde o se explica desde la senda de hoy y la trayectoria de ayer.

---

<sup>16</sup> La autora expresa que el concepto fue tomado parcialmente de Elder (1994)

Las trayectorias laborales y la organización anual del trabajo expresan estrategias diferenciadas de los asalariados, en las cuales las variables sociales de un trabajador explican la construcción y desarrollo de las mismas. En esta dirección Sutti Ortiz (1999) plantea que las posibilidades de inserción laboral de un trabajador esta relacionada directamente con el origen y condición social del trabajador.

Se plantea la aproximación hacia el ciclo anual de trabajo de los esquiladores, entendiendo que el mismo, forma parte de las estrategias de reproducción social de los asalariados y sus familias. Aparicio y Benencia (1999) plantean que el mercado de trabajo debe ser tomado como un proceso, como una institución social. En este proceso e institución participan actores, sujetos sociales con sus identidades, construidas por diversos factores, desde los cuales se explican las heterogeneidades en las decisiones e inserciones laborales de los trabajadores.

Piñeiro (2003) señala que la mayoría de los trabajadores de la esquila aspiraba a lograr un empleo estable<sup>17</sup>. Es decir planteaban cambiar su situación laboral en relación a la temporalidad asociada al trabajo de esquila. El mismo autor plantea que los trabajadores de las comparsas de la esquila no tienen trabajo estable a lo largo del año. En los dos meses de la esquila, (octubre y noviembre) es cuando trabajan a pleno y cuando obtienen una mayor proporción de los ingresos anuales. Claramente, existe un predominio de las actividades agropecuarias en las ocupaciones de los períodos interzafra (58%). Las otras dos ramas de actividad que revisten porcentajes significativos de ocupación son la construcción y en menor medida los servicios de tipo comunales y personales. La desocupación en el periodo inter-zafra de esquila afecta al 19% de los trabajadores.

Bendini et al (1999) construyen una tipología de trabajadores “golondrinas”<sup>18</sup> desde la cual se propone categorizar a los esquiladores de Villa Sara. Las autoras proponen cuatro tipos de trabajadores “golondrinas”: asalariado rural con multiocupación agraria, semi-asalariado rural, asalariado con pluriactividad multisectorial y desocupado en área de origen.

---

<sup>17</sup> Según Piñeiro (2003), los empleos estables mas elegidos fueron un empleo estable en una empresa privada, un empleo publico y ser pequeño productor (la única referencia rural).

<sup>18</sup> Trabajadores que migran hacia zafras estacionales. En este caso migrantes que se movilizan hacia la zafra frutícola de la cuenca del Río Negro en Neuquén, Argentina.

Bendini et. al. (1999) los definen de la siguiente manera. Los asalariados rurales con multiocupación agraria son los que combinan dos o más ciclos productivos a lo largo del año y tienen una rotación entre empleos y empleadores. Los semi-asalariados rurales son los trabajadores que combinan el trabajo en la parcela (cuenta propia/trabajador familiar) con la venta de trabajo extra-predial. Los asalariados con pluriactividad multisectorial son los que combinan tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporario (servicios e industria, empaque frutas, construcción) con trabajo agrícola estacional (cosechas). Finalmente, los desocupados en el área de origen, son los asalariados urbanos tradicionales en el sector servicios de reciente incorporación como asalariados agrarios ocasionales y/o temporarios.

## 2.4.2 Movilidad espacial

*El concepto “migración” contiene implícita la imagen de desplazamientos y distancias físicas y simbólicas-a la vez- geográficos, temporales, afectivas.*

*Cuando hablamos de procesos migratorios comprendemos tanto la movilidad de los individuos a través del espacio, como la movilidad del lugar de residencia, y en el caso de las migraciones laborales los pasajes entre formas diferentes de organización del trabajo”. (Giarraca et. al, 2000:103)*

La migración laboral estacional de trabajadores agrícolas es una característica estructural del mercado de trabajo rural latinoamericano. Estas migraciones se relacionan fundamentalmente con las épocas de cosecha de diferentes cultivos. La escasez de mano de obra local en las regiones de destino, así como la ausencia de ofertas de empleo en los territorios de origen, explican la migración estacional de importantes contingentes de trabajadores que migran para realizar las tareas de cosecha.

Son ejemplos de estos procesos sociales, las migraciones de trabajadores del nordeste brasilero hacia la región cañera de San Pablo, los “bioas frias”, las migraciones estacionales de trabajadores del norte argentino, “los trabajadores golondrinas”, hacia la cosecha de caña y algodón en la provincia de Tucumán o la cosecha de frutas en la cuenca del Río Negro, o las migraciones de población campesina-indígena mexicana de los estados del sur hacia los estados norteros de México productores de productos agrícolas de exportación.

En el Uruguay estos procesos no ocurrirían o por lo menos no registrarían la magnitud de los ejemplos mencionados. Piñeiro (2008:65) señala que en Uruguay “...no es frecuente

(más aún, está en duda su propia existencia) encontrar contingentes de trabajadores que se desplacen solos o en grupo para la realización de las cosechas, como sí ocurre en otros países de América Latina”. El mismo autor señala que en Uruguay se identifican tres tipos de situaciones, o lo que bien podría denominarse “tipos de movilidad”. Un conjunto de trabajadores que teniendo residencia urbana se desplazan diariamente hacia sus lugares de trabajo (por ejemplo los trabajadores que participan en la cosecha de citrus en el norte o cosechas de frutas de hoja caduca en el sur). Otro grupo de trabajadores con residencia en localidades pequeñas o en pequeños predios rurales que trabajan en establecimientos ganaderos/agrícolas de la zona y que regresan semanal o quincenalmente a su lugar de residencia. La tercera situación es la de los trabajadores que teniendo residencia urbana o rural se desplazan en el territorio en cuadrillas, regresando semanalmente a sus hogares (trabajadores de la esquila y de la forestación).

Los esquiladores de Villa Sara forman parte de este último grupo de trabajadores. El recorrido del ciclo anual de trabajo podría aportar otros elementos que permitan conocer desde una perspectiva dinámica la movilidad anual de los trabajadores. La idea es que si bien los esquiladores se movilizan en cuadrillas durante la zafra de esquila, podrían generar otras estrategias de movilidad el resto del año. Por ejemplo, migraciones individuales o colectivas hacia el departamento de Maldonado durante la zafra turística del verano.

El concepto de movilidad espacial forma parte del concepto de migraciones. Como señala Giarracca (2000), la movilidad espacial es una de las dimensiones de los procesos migratorios. Siguiendo el planteo de Piñeiro en cuanto a la ausencia de migraciones estacionales en Uruguay, se sugiere que el concepto de migraciones en el cual hay un lugar de origen y un lugar de destino no sería el más apropiado para el estudio de los esquiladores de Villa Sara. Por este motivo se tomará como concepto analítico *la movilidad espacial*. Para construir este concepto se integran los tres tipos de situaciones planteadas anteriormente por Piñeiro y se complementa con la propuesta de Lara (2000). Dicha propuesta plantea que para el caso de los trabajadores golondrinas mexicanos se identifican tres formas de migración. La migración pendular, en que los trabajadores partiendo de su lugar de residencia migran hacia otro Estado y regresan a sus casas; la migración circular, en las que el trabajador parte de su residencia y circula por varios estados para luego retornar a su lugar de origen y una

migración circular permanente en la cual el trabajador ha perdido su lugar de origen y circula entre Estados y empleos de forma permanente.

Por un lado, los conceptos planteados anteriormente contribuirán a la caracterización de los diferentes tipos de movilidad espacial que desarrollan los esquiladores de Villa Sara durante el ciclo anual de trabajo. Por otro lado, se propone conocer y comprender “*los significados sociales*” (Bendini et al., 1999) que tiene la movilidad espacial para el trabajador y su familia. Bendini et al. (1999) proponen una doble interpretación del significado social del movimiento estacional. Por un lado el significado para el trabajador que se moviliza y por otro lado el significado para la familia en el lugar de origen.

Para el trabajador que se moviliza, el movimiento estacional significa:

“ Ausencia temporal de su lugar vivencial de pertenencia geográfica y social-familia y amigos...A nivel de representación la movilidad resulta la alternancia digna de estar incluidos transitoriamente como asalariados...Aislamiento social y geográfico en el lugar de destino por su residencia transitoria... Invisibilidad social, sindical y política...” (Bendini, et al., 1999: 46)

Las mismas autoras señalan que para la familia en el lugar de origen el movimiento estacional significa:

“ Ausencia de jefe y otros miembros de la familia, por lo general los hijos varones mayores y redefinición de roles y tareas. Se modifican las relaciones sociales del grupo de pertenencia porque altera la organización de la familia y la división del trabajo en el seno de la misma...Ausencia temporal repetida de la figura paterna que desdibuja el vínculo familiar según la percepción del propio trabajador y de los miembros del hogar. El trabajo estacional es un complemento del ingreso familiar a través de giros periódicos y/o dinero en el momento del retorno. Cuidadosa organización del presupuesto familiar en época de movilidad y de permanencia- indicador de modo de vida y de reversibilidad renovada”. (Bendini, et al., 1999:46)

La aproximación desde la cual se trata la movilidad espacial en este trabajo, incorpora como perspectiva de análisis el significado social, planteado por las autoras mencionadas anteriormente, reorientándolo hacia dos dimensiones de interpretación y análisis de la movilidad espacial. La primera, la movilidad espacial desde las relaciones con la precariedad laboral. La segunda, la movilidad espacial como estrategia de superación de la temporalidad.

Referido a la primera, la movilidad espacial y los vínculos con la precariedad laboral, Bendini et al. (1999) aportan algunas variables desde las que se podrían vincular la movilidad espacial con la precariedad laboral. Las autoras mencionan por ejemplo, el aislamiento geográfico y social de los trabajadores durante el tiempo de movilidad espacial. Otra vinculación entre movilidad y precariedad es lo que mencionan como invisibilidad política, social y sindical de los trabajadores migrantes. También plantean las debilidades en torno a las incertidumbres con respecto a los tiempos y forma de pagos. La movilidad espacial relacionada a la rotación entre empleos y empleadores que caracterizan a los ciclos anuales de trabajo también sería un vínculo entre movilidad y precariedad.

Piñeiro (2008) plantea que la movilidad espacial de los trabajadores, en sus diferentes formas, contribuye a la precariedad laboral (objetiva/subjetiva). Señala cinco aspectos que justifican este planteo. En primer lugar, plantea que la movilidad separa al trabajador de su familia, lo cual conlleva a la privación de lazos afectivos y le impiden ejercitar sus responsabilidades familiares. En segundo lugar, la movilidad priva al trabajador de las redes sociales, esta privación reduce las posibilidades y opciones, acentuando la vulnerabilidad hacia el contratante. En tercer lugar, la movilidad reduce la capacidad de acceso a los beneficios sociales que brinda el Estado, por ejemplo, el acceso a los servicios de salud y a la educación ya que son beneficios localizados territorialmente. En cuarto lugar, “... *las condiciones de vida en los establecimientos rurales que reciben a los trabajadores suelen ser deplorables...*”, además esta situación se registra generalmente durante todo el ciclo migratorio agudizando aún más esta situación. En quinto lugar señala los medios y condiciones de traslado de los trabajadores como elemento que aumenta el riesgo de accidentes.

Además de las razones mencionadas, Piñeiro (2008) señala que el cambio frecuente de ocupación también contribuye a incrementar la precariedad. Plantea tres razones que justifican esta afirmación. La primera, la rotación entre ocupaciones durante el año laboral genera períodos de desempleo sin ingresos, que incidirán en el ingreso anual del trabajador. En segundo lugar, menciona que “...*la inseguridad respecto a la obtención de un nuevo empleo, los hace más vulnerables a las presiones salariales y a la aceptación de condiciones laborales impropias*”. En tercer lugar, “...*el cambio repetido de ocupación, impide la*

*acumulación de conocimiento y destrezas y desalienta la formación y la capacitación laboral... ”.*

La segunda dimensión refiere a la movilidad espacial de los asalariados con el objetivo de la superación de la temporalidad, la búsqueda de nuevos espacios y oportunidades de inserción laboral en empleos no-precarios, la movilidad espacial vinculada a las estrategias de reproducción social. “...Pero, asimismo, la migración puede producir una ampliación de los horizontes sociales, económicos y culturales... los desplazamientos requieren adaptaciones temporales y también pérdidas temporales...” (Giarraca et al, 2001: 309).

Gutiérrez (2007) plantea que las estrategias de movilidad espacial forman parte de las estrategias de reproducción social de un grupo social determinado. Las migraciones hacia territorios demandantes de mano de obra temporal o las migraciones de los jóvenes hacia los centros educativos, son ejemplos mencionados por Gutiérrez de cómo las estrategias de movilidad forman parte de las estrategias de reproducción social que conforma un individuo, una familia. En el primer caso la búsqueda de un empleo, de un salario, en el otro ejemplo, la movilidad en la búsqueda del incremento del capital social y cultural, a través de la educación.

La movilidad espacial como estrategia para superar la precariedad laboral, se relaciona con lo mencionado anteriormente como el significado social de la movilidad para la familia y el territorio. En este sentido y recogiendo los aportes de Bendini et al. (1999) la movilidad espacial también implicaría conflictos en torno fundamentalmente a la familia y el territorio de origen de los trabajadores. La ausencia de la figura paterna, la redefinición de roles, la organización de la economía doméstica, son algunos de los factores generadores de los mismos. Así pues, las estrategias de los asalariados temporales cuando pretenden superar la temporalidad tienen como objetivo la superación de los mismos.

En síntesis, se propone abordar y comprender la movilidad espacial de los esquiladores de Villa Sara de la siguiente manera. Por un lado, identificando los tipos de movilidad que desarrollan los esquiladores durante el ciclo anual de trabajo. Y por otro lado, el significado social de la movilidad desde dos dimensiones: la movilidad espacial con el objetivo de superar la precariedad y la movilidad espacial como variable que contribuye al incremento de la precariedad laboral.

## 2.5 TERRITORIO Y TRABAJADORES

En la investigación se incorpora un territorio – Villa Sara – como hábitat y escenario laboral de los esquiladores. Se propone una relación entre territorio y trabajo que guía el análisis de las interacciones rural/urbano que se establecen en los mercados de trabajo en estos territorios de interfase.

¿Los esquiladores son trabajadores agrícolas?. Esta pregunta provocativa en su formulación enmarca este trabajo en los debates contemporáneos sobre lo rural, lo urbano, sus flujos y relaciones. La pregunta no cuestiona al trabajo en la esquila en su carácter de empleo agrícola, sino que pretende ampliar los criterios para la caracterización de los asalariados agrícolas, -específicamente los temporales-, incorporando el ciclo ocupacional anual, así como el lugar de residencia, su villa, otras dimensiones y variables que pueden describirlos y caracterizarlos desde una nueva perspectiva.

Murmis (2005) sugiere la necesidad de plantear un nuevo abordaje desde la pluriactividad de los pueblos rurales. El enfoque planteado por Murmis se adapta al tema de estudio, ya que se sabe que en los pueblos rurales e incluso en los barrios marginales de las ciudades reside un contingente importante de asalariados temporales que entre sus actividades cumplen trabajo agrícola.

El planteo de estudiar a los asalariados desde su pueblo se justifica en la importancia que históricamente han tenido estos poblados como reserva de mano de obra agrícola, pero también por los procesos contemporáneos de disminución de la población rural, lo que estaría generando un proceso de concentración aun mayor de asalariados agrícolas en pueblos y barrios definidos como urbanos.

Según Carámbula y Piñeiro (2006), en el Uruguay, 37% de los trabajadores asalariados que trabajan en la agricultura reside en pueblos y ciudades. Murmis (2005) identifica para la Argentina un proceso de disminución de la población rural por un lado y por otro lado un crecimiento de la población en los pueblos rurales. Este proceso de características similares a lo que acontecería en Uruguay, respondería a la disminución de la población rural

dispersa, migrando una parte hacia los grandes centros urbanos y pasando otra a residir en estos poblados.

El trabajo y la historia productiva de un territorio, como vínculo social e identitario, aporta a la caracterización y definición de un poblado, en sus características rurales o urbanas. Los pobladores definen e identifican con su trabajo, su cultura, sus costumbres, los rasgos urbano/rurales de su lugar.

Por ello, en este trabajo se plantea abordar al territorio desde las actividades productivas y las relaciones sociales que se establecen entre empleo y territorio. A modo de ejemplo, se puede mencionar la demanda de trabajo temporal que caracteriza al cultivo de arroz. La demanda temporal de trabajadores se conoce como la época de la “contrata” y durante la misma el contratista es el actor de intermediación laboral característico de esta cadena productiva. O sea, en territorios arroceros, la intermediación laboral en períodos de zafra es una relación social característica del mercado de trabajo.

## **CAPITULO 3**

### **3 DISEÑO METODOLÓGICO**

#### **3.1 PERSPECTIVA METODOLÓGICA Y TIPO DE PROCEDIMIENTO**

El abordaje metodológico empleado se ubica en el paradigma cualitativo. Por un lado, se describen, interpretan y comprenden las estrategias de reproducción social de los trabajadores -asalariados rurales temporales- a través del ciclo anual de trabajo. Se plantea un análisis sobre los diferentes factores que explican la construcción del ciclo anual. Se recorre un camino de búsqueda de explicaciones que, desde las trayectorias laborales, las relaciones sociales y el territorio explican los diferentes ciclos que construyen los asalariados. Por otro lado, desde la perspectiva de la precariedad laboral se caracterizan los diferentes ciclos integrando la interpretación objetiva de la precariedad laboral y la perspectiva subjetiva del propio actor.

El procedimiento que se utilizó corresponde a un estudio de caso: el de los asalariados de la esquila de Villa Sara. Este tipo de procedimiento de características unitario-intensivo (Sautu, 2005) permite comprender y relacionar en profundidad la realidad y los procesos sociales en estudio, en este caso, los ciclos anuales de trabajo y su vinculación con la precariedad laboral de los asalariados rurales temporales. Esta propuesta se sustenta en las limitaciones que presenta la información estadística en cuanto a los estudios sobre ciclos ocupacionales, las integraciones/interacciones entre empleo agrícola, industrial y servicios, que como sugieren Aparicio y Benencia (1999) solo se pueden describir a través de este tipo de estudio.

#### **3.2 UNIDAD DE ANÁLISIS Y UBICACIÓN TEMPORAL**

La unidad de análisis del estudio son los esquiladores de Villa Sara. Específicamente, la investigación se centró en el estudio de los ciclos anuales de trabajo, analizando los mismos desde la perspectiva de la precariedad laboral y la movilidad espacial

La investigación abarcó el ciclo anual de trabajo correspondiente al año 2006. Se comenzó con el registro de este ciclo en el mes de enero y se culminó en el mes de diciembre. Además del seguimiento del ciclo para el año 2006 se reconstruyó la trayectoria laboral de los asalariados. Esta reconstrucción tuvo como objetivo identificar el nivel de estructuración/continuidad del ciclo identificado en la vida del trabajador. Si bien no fue una reconstrucción exhaustiva se realizó un seguimiento de la trayectoria laboral del trabajador desde sus primeras experiencias laborales hasta la actualidad.

La elección del poblado y su territorio de influencia se justifica porque en este pueblo residen varios integrantes de la comparsa de esquila en la cual se desarrolló mi tesis de grado, por lo cual existe una relación previa con los trabajadores que posibilitaron la viabilidad del estudio y la continuidad del trabajo realizado anteriormente. Conocer lo que sucede en este pueblo aporta a la comprensión de lo que ocurre con los trabajadores temporales en otros pueblos de características similares.

### **3.3 SELECCIÓN DE LOS ASALARIADOS**

La selección de los individuos que construyen el caso fue guiada en primer lugar por dos atributos: ser de Villa Sara y ser esquilador<sup>19</sup>. El primero fue un criterio de corte territorial, sustentado por la información recogida previamente, con la cual se identificaba a este poblado como un reducto de trabajadores vinculado a la zafra de esquila. El segundo criterio tuvo como objetivo eliminar la variabilidad en relación a los diferentes puestos de trabajo en la esquila, ya que los ciclos anuales de trabajo y las condiciones de precariedad<sup>20</sup>, tendrían variaciones significativas según el puesto de trabajo en la esquila. Según la información suministrada por los informantes calificados, en el momento en que comenzó la investigación aproximadamente 16 trabajadores reunían estos dos criterios.

---

<sup>19</sup> Es común que bajo el término “esquiladores” se englobe a todos los integrantes de la comparsa de esquila. En este caso refiere exclusivamente a los trabajadores de la comparsa que realizan la tarea del corte de la lana, “la esquila”.

<sup>20</sup> Piñeiro (2003) identifica diferentes niveles de precariedad en relación a los diferentes puestos de trabajo. Según el autor los esquiladores son los trabajadores que registran menores niveles de precariedad, mientras que los velloneros son el grupo en el cual se registran mayores niveles de precariedad.

La segunda etapa consistió en la selección de un grupo de asalariados que fueron elegidos sobre la base de dos criterios: la participación en la zafra de esquila del año anterior (2005) y la perspectiva de salir en la zafra de esquila del año 2006. El primero tuvo como objetivo seleccionar esquiladores que tenían por lo menos un año de continuidad en la esquila y que identificaban en la esquila un trabajo central en el ciclo anual de trabajo que construían. El segundo criterio tuvo como objetivo racionalizar el trabajo y el esfuerzo que implica el seguimiento anual de los esquiladores, en trabajadores que probablemente no saldrían en la zafra 2006. Con estos criterios de selección se realizó una entrevista abierta a 15 trabajadores que reunían los criterios de selección mencionados.

El grupo de asalariados que conformaron el caso quedó compuesto por diez esquiladores que se diferenciaban en variables como la edad, el origen social, la trayectoria laboral, la capacitación/formación, la composición de la familia y los diferentes ciclos anuales. Durante el transcurso de la investigación dos trabajadores no salieron en la zafra de esquila (consiguieron trabajo “fijos”) por lo que el caso quedó integrado por 8 esquiladores y dos trabajadores que abandonaron la actividad durante el año 2006 (ex - esquiladores).

### **3.4 ETAPAS, FUENTES DE DATOS Y TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN**

La investigación se desarrolló en cuatro etapas. En primer lugar se realizó una exploración del territorio en el cual se iba a desarrollar el trabajo. Durante esta etapa se realizaron entrevistas abiertas a informantes calificados las cuáles fueron complementadas con información secundaria obtenida de diferentes fuentes.

La segunda etapa consistió en la selección del grupo de asalariados a los cuales se les realizaría el seguimiento del ciclo anual de trabajo del año 2006. La selección fue realizada según los criterios mencionados en el apartado anterior. Durante esta etapa además se realizó la presentación y explicación del trabajo que se iba a realizar en el transcurso de año.

La tercer etapa fue de seguimiento del ciclo anual de trabajo del año 2006 de los asalariados seleccionados. Durante este período se integraron diferentes técnicas de recolección de información. En primer lugar, al inicio del trabajo de campo (diciembre 2005) se realizó una entrevista abierta a cada uno de los trabajadores (anexo 1). Las entrevistas

fueron realizadas entre el 26 y el 30 de diciembre en Villa Sara. Esta fecha y lugar para iniciar el trabajo surgió de la exploración realizada, durante la cual los trabajadores plantearon que en esas fechas era el momento del año en que la mayoría estaba en sus domicilios.

Posteriormente durante el seguimiento del ciclo se integraron cuatro técnicas de recolección: entrevista semi-estructurada (Anexo 1), un formulario mensual de registro de la actividad laboral de cada uno de los asalariados (Anexo 2), la observación de algunos de los trabajadores en sus diferentes lugares de trabajo y un registro de movilidad espacial (mapa) de los asalariados a lo largo del ciclo anual de trabajo.

La movilidad espacial y temporal de los trabajadores no permitió generar la misma cantidad de encuentros con cada uno de los trabajadores. En algunos casos se logró realizar un encuentro cada dos meses, en otros casos fue trimestral y en los casos con mayor movilidad espacial y temporal se realizaron tres encuentros. Los lugares de encuentro fueron varios: casas, “boliches”, lugares de trabajo. En los mismos, se realizaba una actualización de la entrevista pautada, luego, mientras se completaba el formulario de seguimiento mensual, el grabador se mantenía encendido registrando comentarios, aportes, críticas.

Según el lugar, las instancias de encuentro eran individuales o colectivas. Así en los encuentros en las casas de los asalariados era frecuente la participación expectante de madres, esposas, hijos, amigos. La movilidad y tiempos de ausencia eran palabras sentidas. En los boliches el encuentro era diferente, “anecdótico”. Allí en grupos de hombres, con la temporalidad como rasgo común, los aportes se vinculaban con personas, trayectorias y oficios de la Villa. Por último, en los lugares de trabajo, según si eran trabajos colectivos o individuales tenía su impronta. Por un lado en los trabajos en la construcción, al mediodía, individuales, más íntimos, más críticos, eran espacios del trabajo por la cuenta. Por otro lado en escenarios como la esquila, las entrevistas cercanas al fogón, tenían oídos y aportes de compañeros de comparsa y oídos y aportes del patrón. Durante la zafra de arroz, los encuentros fueron en las casas; la intermediación, la movilidad y el control no permitían cercanías al lugar de trabajo.

La cuarta etapa consistió en el procesamiento de la información obtenida, luego de la cual se realizó una nueva salida de recolección de información (abril 2007) para corroborar datos o solicitar información no registrada anteriormente.

### **3.5 TIPO DE ANÁLISIS**

El análisis fue cualitativo. El objetivo que se planteó fue el de describir, interpretar, comprender, los diferentes ciclos anuales de trabajo de los asalariados en estudio. Se plantearon tres conceptos centrales: precariedad, movilidad espacial y ciclo anual de trabajo. Cada uno de ellos fue dividido en dos dimensiones: precariedad objetiva y subjetiva, movilidad espacial y movilidad temporal y ciclo anual de trabajo como trayectoria y ciclo anual como construcción. A su vez, cada una de estas dimensiones fue estudiada desde un conjunto de variables e indicadores (anexo 1).

Para realizar el análisis se utilizaron dos herramientas. Por un lado se construyó una matriz de análisis la cual fue completada para diez trabajadores que conformaron el caso de estudio. Para la codificación y organización de la información se utilizó el programa Atlas-ti. La segunda herramienta de análisis fue el procesamiento de la información registrada en el formulario de seguimiento mensual en el cual se registró la información para diferentes variables vinculadas a las actividades laborales en las cuales se insertaba el trabajador (Anexo 3).

## CAPITULO 4

### 4 RESULTADOS Y ANALISIS

Los esquiladores de Villa Sara presentan y construyen diferentes ciclos anuales de trabajo. A continuación se ensayan interpretaciones y explicaciones sobre los sujetos y actores de estos mundos laborales y vitales. En el primer apartado se presentan los ciclos anuales de trabajo y sus protagonistas. En el segundo apartado se vinculan y analizan los ciclos desde la perspectiva de la precariedad laboral. En el tercer apartado se plantean diferentes interpretaciones sobre la movilidad espacial y su vinculación con las estrategias de reproducción social de este grupo de de trabajadores. En el último apartado se presentan y recorren algunas imágenes emergentes de los ciclos anuales de los esquiladores de Villa Sara.

#### 4.1 CICLOS ANUALES DE TRABAJO DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA

*...Como que después vos le vas entreverando cualquier otra changa, y bueno, otros se revolverán en otras cosas. Si vas medio coordinando ahí, siempre estás en actividad ¿viste? Y es la forma de sobrevivir, en el asunto de la esquila y todas esas changas...*

*Esquilador de Villa Sara.*

En el apartado que se presenta a continuación se realiza la presentación informal de los esquiladores de Villa Sara, individuos que con su vida e historia aportan a la construcción de este caso de estudio.

#### **“El Tito”. Esquilador, 49 años**

El Tito tiene cuatro hijos, unos cuantos nietos, está separado, aunque en los últimos tiempos había iniciado un nuevo proyecto de vida y amores. Es “nacido y criado” en la Villa, de familia (padre) esquilador y temporal, algo así como historia continuada...

El Tito es uno de los esquiladores de mayor trayectoria y reconocimiento en el ambiente de la esquila local, también tuvo sus reconocimientos extraregionales por su participación en campeonatos de esquila organizados por el Secretariado Uruguayo de la Lana

(S.U.L). Forma parte de la generación de esquiladores que transitó el proceso de cambio técnico impulsado por la industria y el SUL, el pasaje del método de esquila tradicional (animal atado) al método de esquila Talli hi (animal suelto). Es un esquilador que está por encima de los cien animales esquilados por día y con muy buena aplicación de la técnica Talli hi, lo que le otorga el reconocimiento entre sus pares y entre los empresarios de esquila de la zona.

Su trayectoria en la esquila también se vincula con la incorporación de la esquila pre-parto, manejo facilitado por la esquila Talli hi. La incorporación de la esquila pre-parto extiende la duración de la zafra de esquila, cambio por el cual un contingente significativo de asalariados de la esquila extiende su vínculo contractual por un período de tiempo de aproximadamente cinco meses<sup>21</sup>. La incorporación de la esquila pre-parto, así como la esquila de corderos<sup>22</sup>, han reconfigurado el ciclo ocupacional anual del trabajador.

**Tabla 3: ciclo anual de trabajo 2006. "El Tito"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Agrícola	Esquila de corderos	Esquilador	7
Feb	Construcción	Pequeñas obra en la Villa	Oficial de albañil	15
Mar	Construcción	Obra en la ciudad de Treinta y Tres	Peón de albañil	15
Abr	Construcción	Obra en la ciudad de Treinta y Tres	Peón de albañil	15
May	Construcción/Agrícola	Obra en la ciudad de Treinta y Tres/ Esquila (corderos, limpieza, descoles)	Peón de albañil / Esquilador	15
Jun	Construcción/Agrícola	Obra en la ciudad de Treinta y Tres/Esquila (corderos, limpieza, descoles)	Peón de albañil/ Esquilador	15
Jul	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Ago	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Agrícola	Esquila de corderos	Esquilador	10

<sup>21</sup> La zafra de esquila pre-parto comienza en el mes de julio y se extiende hasta el mes de diciembre, mientras que la zafra de esquila tradicional tiene una extensión de dos a tres meses (octubre-diciembre).

<sup>22</sup> La esquila de corderos se vincula con los operativos de corderos pesados (carne ovina de calidad para el mercado internacional) impulsados por la industria y el SUL, en el marco de las políticas de diversificación de la producción ovina.

Como se observa en la tabla, aproximadamente durante siete meses del año el trabajador se vinculó con el trabajo en ambas zafras de esquila. La deszafralización<sup>23</sup> del trabajo de esquila reconfiguró el ciclo anual del trabajador, pero también reorientó las estrategias de reproducción social de la familia. Como mencionó el trabajador la “deszafralización” de la esquila le permitió integrarse en otros escenarios laborales, en este caso la construcción, para lo cual fue adquiriendo nuevas habilidades, fue construyendo un nuevo oficio.

Y así, organizado en base a la esquila y a la construcción ¿Cuántos años llevas?

*En la construcción desde que empecé la esquila con XX. Primero empecé con unos trabajitos de peón, empecé a ponerme baqueano y después ya agarré por mi cuenta. Trabajaba mucho con Carlos, con Carlitos y bueno ahí fui aprendiendo algo y después ya entré a revolverme solo. El Tito*

El ciclo anual comenzó en el mes de enero con una pequeña esquila de corderos, con la misma empresa que realiza la zafra de esquila. Esta actividad tuvo una duración aproximada de siete días. Culminada la misma estuvo sin trabajar durante unos 20 días, en este tiempo se dedicó a descansar y a organizar algunos trabajos de construcción que tenía pendiente. En el mes de febrero trabajó de albañil por cuenta propia en la casa de una vecina de Villa Sara con la cual ha trabajado anteriormente. Este trabajo lo realizó solo, contratando eventualmente para alguna tarea puntual a algún muchacho del pueblo. Esta reforma le insumió todo el mes de febrero. En el mes de marzo se incorporó como peón de albañil a una pequeña empresa de construcción que tiene su hijo. En esta empresa trabajó durante los meses de marzo y abril y unos días de mayo. A mediados del mes de mayo, si bien la obra continuaba el trabajador optó por la zafra de esquila de corderos pesados<sup>24</sup> y limpieza de majadas<sup>25</sup>, también con la misma empresa que realiza la zafra de esquila. Durante los meses de mayo y junio además de trabajar en las actividades de esquila, en los días que estaba sin trabajo realizaba pequeñas changas en la construcción, siempre a jornal en la misma obra. Los

---

<sup>23</sup> Ver Carámbula, Matías. 2004. “Los asalariados de la esquila: cambio técnico y deszafralización del empleo”.

<sup>24</sup> Esquila de corderos pesados, refiere a la esquila de corderos destinados a faena, en el marco de operativos de exportación de carne ovina de calidad.

<sup>25</sup> Refiere a la tareas de esquila para limpiar las lanas sucias con restos de orina y materias (puntas quemadas) y el corte de la lana en los ojos (desoje), esta limpieza se realiza unos días antes del trabajo de esquila propiamente dicho.

primeros días de julio comenzó la zafra de esquila la cual se extendió hasta mediados del mes de diciembre. Culminada la misma se dedicó a organizar trabajos en la construcción que tenía pendiente y también realizó pequeñas changas diarias.

El ciclo anual de trabajo 2006, caracterizado por la participación en la zafra de esquila y la realización de changas por su cuenta<sup>26</sup> en la construcción, se asocia con la integración a la comparsa de esquila de XX (que realiza esquila pre-parto y esquila de corderos), inserción que comenzó en el año 2000. “El Tito”, logró construir un ciclo anual de trabajo que registra una cierta regularidad y estabilidad en los últimos años.

Según la tipología planteada por Bendini et al (1999) “el Tito” es un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

### **José, esquilador, 48 años.**

José tiene 48 años, es casado, tiene un hijo, además de una hija “postiza”<sup>27</sup>, aún no tiene nietos. En su trayectoria se suman más de 30 zafras de esquila. Es el “socio”<sup>28</sup> de Tito, son compañeros de esquila de varias zafras. También José ha recorrido los diferentes escenarios de cambio técnico mencionados en el caso de Tito.

**Tabla 4: Ciclo anual de trabajo 2006. "José"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual
Feb	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual
Mar	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual
Abr	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual

<sup>26</sup> La mayoría de los trabajos de albañilería los realiza solo, contratando eventualmente “algún muchacho como peón”.

<sup>27</sup> Es una hija que tuvo la señora en una relación anterior. El trabajador asumió la paternidad y participó en la crianza de la misma.

<sup>28</sup> En el sentido de amigo, compañero, que tiene una trayectoria en común. En este caso además fueron cuñados.

May	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual
Jun	Construcción	Construcción de una casa en la ciudad de Treinta y Tres	Oficial albañil	de Mensual
Jul	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Ago	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Agrícola	Esquila de corderos	Esquilador	10

A mediados del mes de enero comenzó su ciclo anual de trabajo. En este caso, trabajando como oficial de albañil en una obra que había comenzado el año anterior (construcción de una casa) en la ciudad de Treinta y Tres. Este trabajo lo realizó por su cuenta con otros trabajadores, siendo contratados directamente por el dueño de la casa. Trabajó de manera continua hasta los primeros días de julio que fue cuando comenzó la zafra de esquila. Ésta se extendió hasta mediados del mes de diciembre. Culminada la misma realizó una pequeña zafra de esquila de corderos de aproximadamente 10 días. El ciclo anual de trabajo del año 2006 tiene un formato similar desde hace aproximadamente diez años, integrando zafra de esquila con trabajos como oficial de albañil (por su cuenta) en zonas cercanas a la Villa.

¿Vos ya vas varios años que trabajas como albañil?

*Seguro, hace varios años...te iba diciendo hoy que cuando agarro una changa les aviso que más o menos en tal fecha tengo una limpieza de majada y voy a parar. Siempre arreglo así. Es la manera de sobrevivir ¿viste?. De ir alternando, mezclando una cosa con otra.*

¿En julio arrancaste con la esquila?

*A ver... hicimos esa limpieza y cuando terminé la limpieza, ya le habían llegado los materiales y trabajé unos días más con él... Después ya arrancamos la zafra en julio. Los primeros días, fue el 7 o el 8. Por esa fecha arrancamos la zafra y hasta el momento andamos en eso. José.*

A diferencia de Tito, José tiene una trayectoria familiar y personal en la actividad de la construcción, no es una actividad nueva, ya tiene su oficio de albañil. Su estrategia laboral siempre tuvo presente e incluido el trabajo en changas como oficial de albañil. El cambio significativo fue la extensión de la zafra de esquila, que como se mencionó anteriormente reconfiguró sus estrategias laborales. En la medida que la demanda de trabajo en la

construcción estaría aumentando, José, a diferencia del Tito, evalúa la posibilidad de “volver” a zafas de esquilas más cortas y dedicarle mayor tiempo a las actividades como albañil. En este caso, la esquila perdería la centralidad del ciclo anual de trabajo pasando a ser una actividad complementaria al trabajo como oficial de albañil.

Igual que el caso anterior y siguiendo con la tipología planteada por Bendini et al (1999), “José” es un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

### **“El Nando”, agarrador/esquilador, 18 años**

“El Nando” es soltero, vive con sus padres. Representa una generación de “posibles”<sup>29</sup> asalariados de la esquila. En su entorno hay tíos y parientes vinculados a la esquila, aunque él se integra mejor con “la anarko banda del 25”<sup>30</sup>. En este caso, el trabajador participó de la segunda zafra, luego de salir el año anterior cumpliendo con las tareas de agarrador<sup>31</sup>. Durante la zafra 2006 realizó tareas de agarrador, realizando sus primeras experiencias como esquilador, primero tomando algunas “boladas”<sup>32</sup> y luego compartiendo tijera<sup>33</sup>.

---

<sup>29</sup> Como se menciona más adelante en esta etapa el trabajador es cuando define la opción por la esquila y el trabajo temporal. En el caso particular, el trabajador manifestó a lo largo de las entrevistas su intención de conseguir otro tipo de empleo.

<sup>30</sup> En diferentes instancias mencionaba a la “anarko banda de la 25”. Señalaba el entrevistado, que la “la anarko banda” son un grupo de trabajadores de la comparsa de esquila que viven en el Barrio 25 de la ciudad de Treinta y Tres. ¿Será tan fuerte el cambio cultural en los trabajadores de la esquila?, se preguntaba el investigador. Ante la pregunta desde el asombro, la contestación fue que no sabía muy bien lo del porqué anarkos y que en realidad le gustaba la cumbia...

<sup>31</sup> Encargado de “agarrar” al animal en el brete y trasladarlos hacia la cancha de esquila, asignando los animales a los diferentes esquiladores.

<sup>32</sup> Cuando un aprendiz de esquila realiza sus primeras experiencias, el esquilador le deja una bolada, que significa la esquila de un animal completo o la finalización del trabajo iniciado por el esquilador.

<sup>33</sup> Es bastante común que en comparsas con muchas tijeras y con un tiempo de esquila prolongado, ya sea por despido o por abandono, pueda quedar libre alguna tijera. Si la tijera no es cubierta por un nuevo empleado, algunos de los empleados de otros puestos pueden comenzar a cumplir esta tarea en forma individual o compartida.

**Tabla 5: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Nando"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Agrícola	Fertilización cultivo de arroz	Peón	20
Feb	Construcción	Changas en pequeñas obras	Peón de albañil	15
Mar	Agrícola	“Contrata” Arroz. Carga y descarga de bolsas en Molino	Peón	24
Abr	Desempleado			
May	Desempleado			
Jun	Agrícola	Esquila (limpieza, descoles)	Agarrador	15
Jul	Agrícola	Esquila	Agarrador	No se trabaja los días de lluvia
Ago	Agrícola	Esquila	Agarrador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Agarrador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Agarrador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Agarrador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Desempleado			

Comenzó su ciclo anual de trabajo en el mes de enero trabajando durante 20 días como peón (bolsero) en la fertilización del cultivo de arroz. Luego ya en el mes de febrero trabajó 15 jornales como peón de albañil en una pequeña reforma en Villa Sara. En marzo trabajó todo el mes, durante la cosecha del arroz, como peón en la descarga de bolsas de arroz en uno de los molinos de Villa Sara. Culminada la zafra estuvo desempleado los meses de abril y mayo. En el mes de junio participó durante 10 días trabajando como agarrador en una zafra de limpieza de majadas (descole). A mediados de julio comenzó la zafra de esquila la que se extendió hasta finales del mes de noviembre. En el mes de diciembre estuvo sin trabajar.

¿La vida de zafra no te convence mucho?

*Y mirá, si no tengo más nada tenés que salir porque no tenés otra. Pero yo no la veo, porque si bien se hace plata rápido y no es fácil, pero tampoco es difícil ¿viste?.. Pero a la larga como decía el Tito, toda la vida trabajando por aquí, por allá no lograrás nada... Yo tengo 18 años, pero el tema de la jubilación y todo eso no te conviene tampoco. Yo quiero tratar de agarrar algo fijo. Pero es una experiencia que también viví lo de la esquila ¿no?. El Nando.*

El 2006 fue el segundo año de continuidad del ciclo zafra de esquila y changas diversas. A diferencia de los trabajadores anteriores, el Nando, no tiene un ciclo anual definido. La estrategia de un ciclo anual conformado por el trabajo en la esquila y changas, aun no formaría parte de un proyecto de trabajo a largo plazo. Más adelante se presenta una

tentativa de explicación sobre estas diferencias. A modo de introducción se puede mencionar que la ausencia de un oficio y de una familia a su cargo, asociados a la edad del trabajador, son factores que explican la inestabilidad o ausencia de una estrategia de reproducción, ligada al trabajo.

Según la definición de Bendini et al (1999), “El Nando”, es un *asalariado rural con multiocupación agraria* ya que combina dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila-zafra de arroz). Igualmente “el Nando” trabajó durante un período de tiempo en la construcción pero en este caso sería una inserción ocasional y no estructural como en los casos anteriores.

### “El Jonathan”, 19 años, esquilador.

“El Jonathan”, esta casado, tiene una hija, viven con su familia en la casa de sus padres. Al igual que “el Nando”, integra una generación de asalariados jóvenes, que se incorporan a la esquila luego de la consolidación de los procesos de cambio técnico. En este sentido la esquila Talli hi, el acondicionamiento de la lana y la esquila pre-parto forman parte del escenario laboral en el cual se insertan. Por otra parte, también han transitado significativos cambios en la sociedad en la cual viven; son esquiladores de celular e internet<sup>34</sup> El celular acorta distancias con el pueblo, con la familia, pero también podría ampliar las distancias<sup>35</sup> con los trabajadores de generaciones anteriores.

**Tabla 6: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Jonathan"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Servicios	Taller de chapa y pintura	Peón	Mensual
Feb	Servicios	Taller de chapa y pintura	Peón	Mensual
Mar	Agrícola	“Contrata” Arroz. Carga y descarga de bolsas en Molino	Peón	10
Abr	Agrícola	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL	Peón	Mensual
May	Agrícola	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL	Peón	Mensual
Jun	Agrícola	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL	Peón	Mensual

<sup>34</sup> Es llamativo y muy frecuente el uso del celular (mensajes de texto) en los trabajadores más jóvenes de las comparsas.

<sup>35</sup> En el sentido simbólico, los trabajadores mayores no tiene incorporados ciertos hábitos y costumbres de los trabajadores más jóvenes.

Jul	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Ago	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Desempleado			

Comenzó su ciclo anual trabajando como peón en un taller de mecánica general, chapa y pintura, en este lugar realizaba todo tipo de tareas. En el mes de marzo trabajó durante 10 días como peón en la descarga de bolsas de arroz en uno de los molinos de Villa Sara durante el período de cosecha del arroz. Abril, mayo y junio trabajó como peón en una empresa de servicios agrícolas que realiza fundamentalmente fertilizaciones con fosforita en todo el país. A mediados del mes de julio comenzó con la zafra de esquila, la cual se extendió hasta finales del mes de noviembre. En diciembre estuvo desempleado.

¿Vos entonces todavía no tenés un año organizado con zafras, lo vas armando todos los años?

*Lo voy armando.*

¿Lo que tenés medio fijo es la esquila?

*La esquila sí.*

¿Y pensás seguir en la esquila?

*Y vamos a ver, si consigo un trabajo más o menos como la gente no. Ahora no me queda otra.*

¿O sea vos no te ves en esto más adelante?

*Y no, no son las expectativas que hay.*

¿Y preferís un trabajo fijo en campaña o en la ciudad, en el pueblo?

*Si fuera en el pueblo mejor.* El Jonathan.

El ciclo anual de trabajo de Jonathan, representa la integración de diferentes escenarios laborales. Por un lado, el trabajo de características rurales en la esquila de la lana y por otro lado, el trabajo en el sector de los servicios de un pueblo, el taller mecánico. Y durante el año 2006 integró un período de trabajo vinculado a las nuevas representaciones del mercado de trabajo rural; las empresas de servicios agrícolas, asociadas a las transformaciones sociales que se vinculan con la expansión de nuevas formas de capital agrario.

Según la definición de Bendini et al (1999), “El Jonathan”, es un *asalariado rural con multiocupación agraria* ya que combina dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra

de esquila-zafra de servicios agrícolas). Al inicio del año el Jonathan” trabajaba en el sector servicios (taller mecánico). En este caso se podría plantear que se registró un cambio en la trayectoria laboral al quedar desempleado, según Bendini et al. (1999) un *desocupado de origen* de reciente inserción como asalariado agrario ocasional o temporario.

### “El Negro”, 40 años, esquilador/maquinista

“El Negro” está casado, tiene seis hijos, vive en la Villa con la familia “ampliada” (hermana, cuñado, sobrinos, madre). Tiene como oficio su trabajo en la esquila, al cual retornó luego de un período de trabajo fijo<sup>36</sup> en la construcción. En este caso la opción por el trabajo en la construcción se vincula con lo que más adelante se discutirá sobre las estrategias de superación de la temporalidad. Es decir la búsqueda del empleo fijo, con residencia en el pueblo y cobertura social.

**Tabla 7: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Negro"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Construcción	Construcción	Peón de albañil	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Feb	Construcción	Construcción	Peón de albañil	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Mar	Construcción	Construcción	Peón de albañil	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Abr	Construcción	Construcción	Peón de albañil	24 (lunes hasta mediodía sábado)
May	Seguro de paro	Construcción	Peón de albañil	
Jun	Seguro de paro	Construcción	Peón de albañil	
Jul	Seguro de paro	Construcción	Peón de albañil	
Ago	Seguro de paro	Construcción	Peón de albañil	
Sep	Agrícola/seguro de paro	Esquila	Maquinista-esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola/seguro de paro	Esquila	Maquinista-esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Maquinista-esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Agrícola	Esquila	Maquinista-esquilador	No se trabaja los días de lluvia

El año laboral se inició en la segunda semana de enero luego de la finalización de la licencia de la construcción. El trabajador continuó trabajando como peón de albañil en una obra en la ciudad de Treinta y Tres. En esta obra (una escuela) trabajó hasta el mes de abril, pasando al seguro de paro a partir de mayo. En setiembre comenzó la zafra de esquila, siendo la primera que salió como socio de la máquina con un esquilador de Villa Sara. La zafra de esquila se extendió hasta mediados de diciembre.

*...Hasta que ahora compramos una máquina con un compañero mío y salimos.*

*¿Era un compañero también de una comparsa?*

<sup>36</sup> Empleo Fijo, refiere a un empleo cuyo vínculo es estable en el tiempo.

*No, con éste muchacho nos encontramos trabajando en la construcción del liceo nuevo. El no entendía mucho de esquila, él no sabía nada de esquila, lo que sabe lo aprendió ahora, éste año. Él empezó a escuchar lo que yo hablaba de la esquila y le gustó para comprar una máquina en sociedad. Dice 'yo no entiendo mucho, pero con lo que vos sabés y vos te manejas en todo eso'. Y bueno, éste año aprendió algo...El Negro.*

El retorno a la esquila significó la vuelta a la temporalidad. En esta caso con un planteo de estrategia de cambio. “El Negro” pasó a trabajar como maquinista/esquilador, pero sin dejar cerradas las puertas para el retorno a la estabilidad de la empresa constructora. Su reinscripción en la esquila indicaría un nuevo lugar en su estatus social. El inicio de un proceso de movilidad social.

Según la tipología planteada por Bendini et al (1999) “el Negro” es un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila). En este caso la culminación de la obra en la cual trabajaba (desempleo en la construcción) implicó un cambio en la trayectoria laboral.

**“El Chiquilín”, 29 años, ex-ajardinador, consiguió trabajo estable.**

“El Chiquilín” vive en la Villa, aunque no es oriundo de la misma. Esta juntado<sup>37</sup>, no tiene hijos propios, aunque su compañera tiene tres. La compañera es quien le ha conseguido uno de los trabajos actuales y en parte es la explicación de su opción laboral.

**Tabla 8: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Chiquilín"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Feb	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Mar	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Abr	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
May	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Jun	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Jul	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Ago	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Sep	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Oct	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Nov	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual
Dic	Agrícola/servicios	Molino de Arroz/veterinaria	Peón/cuidador	Mensual

<sup>37</sup> Término muy utilizado por los trabajadores para referirse a la situación de “unión libre”.

“El Chiquilín” luego de culminar la zafra de esquila 2005 consiguió un trabajo fijo en Villa Sara por lo cual en el año 2006 no salió en la zafra de esquila. Comenzó en enero con un período de prueba y luego quedó trabajando como peón en la plantilla de uno de los molinos de arroceros de la zona. En paralelo comenzó a trabajar como peón/cuidador en una veterinaria que trabaja fundamentalmente con caballos de raid.

¿El cambio de pasar de ser zafral a un trabajo fijo lo sentís pila?

*Ah sí! Eso sí. Ta, lo siento y no lo siento, porque no es lo mismo estar en unos galpones, que trabajar 8 horas y te venís para las casas. Y sabés que llueve o truene tenés que presentarte, pero estás ganando siempre. Es distinto en una zafra de esquila que si llueve ya estás perdiendo y estás en un galpón. Pero eso era como que no me interesaba, yo iba...*

¿Y extrañás algo de eso ahora que estás fijo en un lugar?

*Vos sabés que por un lado extraño y por otro lado no extraño. Es como todo, me gustaba...mirá que a veces veo cuando lo vienen buscar a XX , veo el camión y me dan ganas de subirme e irme con él...Pero no, hoy por hoy me gusta más estar aquí...El Chiquilín*

En el caso de Chiquilín se ejemplifica parte de los anhelos y estrategias buscadas por los asalariados temporales, el trabajo fijo en el pueblo. La trayectoria laboral se ejemplifica en el pasaje de ser un *asalariado rural con multiocupación agraria* ya que combinaba dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila-zafra de arroz), a ser un asalariado permanente en el sector industrial.

### **El “Bagre”, 29 años, esquilador.**

Esquilador, changas en el arrozal y el molino, así transcurre el ciclo ocupacional de “El Bagre”. Está casado, tiene dos hijos, su esposa cuida niños en la ciudad de Treinta y Tres. Vive al fondo de la casa de sus padres, situación que se reproduce en muchos de los trabajadores y familias entrevistadas.

**Tabla 9: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Bagre"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Desempleo			
Feb	Agrícola	Control “arroz rojo” en el cultivo de arroz	Peón	15
Mar	Agrícola	“Contrata” en Molino de arroz, carga/descarga bolsas	Peón	24
Abr	Agrícola	“Contrata” en Molino de arroz, carga/descarga	Peón	24

May	Agrícola	bolsas "Contrata" en Molino de arroz, carga/descarga	Peón	24
Jun	Agrícola	bolsas "Contrata" en Molino de arroz, carga/descarga	Peón	24
Jul	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Ago	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Dic	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia

En este caso el trabajador estuvo todo el mes de enero desempleado. En febrero trabajó como peón durante aproximadamente 20 días en la limpieza del "arroz rojo"<sup>38</sup> en los arrozales de la zona. En el mes de marzo siguió vinculado a la zafra del cultivo de arroz, en este caso trabajando como peón en diferentes puestos en uno de los molinos de Villa Sara. En julio salió en la zafra de esquila en el puesto de esquilador, zafra que se extendió hasta mediados del mes de diciembre.

¿Te gusta el trabajo así de zafral?

*Me gusta, la esquila es lo que me gusta más.*

¿Y más o menos en general cómo hacés todo el año, en qué actividades trabajas?

*Todo changas. La esquila, el arroz. Eso de tres meses de esquila y después el arroz... después hago changas y trabajo con el carro también... El Bagre*

En "El Bagre" se ejemplifica la integración zafra de esquila-zafra de arroz, como ciclo anual característico de los asalariados temporales del territorio en estudio. En el caso de la zafra de arroz participa en dos fases del proceso, en la fase agrícola (en el control del arroz rojo) y en la fase industrial (en la "contrata"<sup>39</sup> en uno de los molinos de la Villa).

<sup>38</sup> Maleza del cultivo de arroz.

<sup>39</sup> Durante "la contrata" se realizan los trabajos zafrales en los molinos locales (secado, almacenamiento, carga y descarga, etc). La contrata deriva de la forma de contratación predominante para realizar estos trabajos que es la tercerización de tareas con un contratista.

Según la definición de Bendini et al (1999), “El Bagre”, es un *asalariado rural con multiocupación agraria* ya que combina dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila-zafra de arroz). Igualmente “El Bagre” completa los tiempos sin zafra de esquila y sin zafra de arroz, con tiempos de changas, en este caso realizadas con un carro y caballo para realizar fletes en el pueblo.

### **El “Lentes”, aprox. 50 años, ex esquilador, actualmente cocinero.**

“El Lentes” proviene de Santa Clara, tiene cincuenta años, no tiene familia. Su vida, a excepción de los períodos de peón en estancia, ha estado en movimiento permanente. El ciclo ocupacional anual no responde a una estrategia pre-establecida, sino que va sumando trabajos para los cuales previamente, ha establecido en su trayectoria una serie de relaciones que le permiten cerrar un ciclo anual.

**Tabla 10: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Lentes"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales
Ene	Desempleo/changas agrícolas	Corte paja	Cortador	3
Feb	Agrícola	Cosecha de uva/ hortalizas	Cosechador	20
Mar	Agrícola	Cosecha de uva/ hortalizas	Cosechador	20
Abr	Agrícola	Estancia ganadera	Peón de campo	Mensual
May	Agrícola	Estancia ganadera	Peón de campo	Mensual
Jun	Agrícola	Estancia ganadera	Peón de campo	Mensual
Jul	Agrícola	Estancia ganadera	Peón de campo	Mensual
Ago	Desempleo/Changas	Limpieza, jardinería, construcción	Peón	6
Set	Desempleo/Changas	Limpieza, jardinería, construcción	Peón	8
Oct	Agrícola	Esquila	Cocinero	24
Nov	Agrícola	Esquila	Cocinero	24
Dic	Desempleo/Changas	Limpieza, jardinería, construcción	Peón	5

En el mes de enero trabajó tres días cortando paja en Villa Sara, el resto del mes no trabajó. En febrero migró hacia el departamento de Canelones en “*busca de la changa de la uva*” y pequeñas cosechas en los invernáculos, migración que repite hace algunos años. En abril volvió a Villa Sara, luego de unos días “*parado*” consiguió trabajo de peón a jornal en una estancia, en este trabajo estuvo durante cuatro meses. En agosto y setiembre estuvo desempleado realizando pequeñas changas de diferente índole, no cubriendo más de un par de días. En los meses de octubre y noviembre trabajó como cocinero en la zafra de esquila. En el mes de diciembre nuevamente estuvo sin trabajo.

“El Lentos”, puede ser ubicado en los márgenes de la soledad, su opción temporal y la movilidad asociada, plantean fragilidades en sus relaciones, tanto personales, como impersonales, por ejemplo con un territorio en particular. La figura del “andante” recorre sus ciclos y mundos.

¿Pero vive acá en Villa Sara?

*Sí vivo acá, hace años que vine para acá, porque yo soy oriundo de Santa Clara. Y ahí... un poco por allá, otro poco por acá. A veces me da para alquilar y otras veces como ahora estoy parando en la casa de unos amigos, en una pieza. Vivo ahí, ayudo con la luz y el agua...¿En enero?, ahora nomás,... desde fines de enero, del 18 hasta ayer estuve haciendo unas changas. Y ahora tengo una cortada de pajas, son 3 o 4 días más... A Canelones iba todos los años en un carrito y una bicicleta que los vendí para eso mismo, para no salir más, porque era un sacrificio bárbaro. Porque usted tiene que vivir en la calle, usted tiene que ir por la ruta, y no le dan, bueno en algún lugar le dan para quedarse pero los demás no. El Lentos*

Según la definición de Bendini et al (1999), “El Lentos”, es un *asalariado rural con multiocupación agraria* ya que combina dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila-zafra hortícola). El Lentos también trabaja un período del año como peón en una estancia ganadera y en los tiempos sin zafra realiza otros tipos de changas en el pueblo.

### “El Zinho”, 23 años, esquilador, consiguió trabajo fijo...

“El Zinho” esta juntado, vive en los fondos de la casa de su madre, tiene una hija con su compañera actual. Recorrió rápidamente el trayecto laboral<sup>40</sup> en la comparsa de esquila. Primero fue “benteveo”<sup>41</sup> y luego esquilador.

**Tabla 11: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Zinho"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Agrícola	Servicios agrícolas. Fertilización	Encargado	de Mensual

<sup>40</sup> Carámbula (2004) plantea que en el trabajo de esquila hay dos trayectorias, “ser esquilador” y “ser acondicionador”. En ambos casos se ingresa por los puestos de menor calificación y remuneración para luego en base a los conocimientos y confianzas adquiridas ir ascendiendo hasta llegar a los puestos de mayor reconocimiento y remuneración: el esquilador, el acondicionador.

<sup>41</sup> Conocido también como canchero, generalmente realiza las tareas del barrido de la cancha de esquila, el retiro de los animales esquilados y el pago de la lata. El Benteveo es un pájaro que para la construcción de su nido junta lanas, fibras, etc.

Feb	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Mar	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Abr	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
May	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Jun	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Jul	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Ago	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Sep	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Oct	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Nov	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual
Dic	Agrícola	frigorífico PUL Servicios agrícolas. Fertilización	cuadrilla Encargado	de	Mensual

Para “el Zinho” el año 2006 significó un cambio sustantivo en su estrategia laboral, dejó de ser temporal para ser empleado fijo. “El Zinho” se integró como capataz de cuadrilla en una empresa que brinda servicios agrícolas, específicamente servicios de siembra y fertilización de praderas, para productores que abastecen al frigorífico PUL de Cerro Largo.

¿Y extrañás volver a la zafra de esquila?

*Ah! Se extraña sí, a mi me encanta la esquila y los camiones... yo estoy esperando, porque yo trabajaba en lo delCholo XX, trabajaba con mi padre ahí y armaron un camión. Hicieron todo nuevo, cabina nueva, yo fui medio prestado para ahí con esta gente, me recomendó el patrón y de prestado fui. Hasta que sacarán el camión, yo opino que ahora capáz que lo sacarán para la cosecha, me vengo para estar con la familia y eso. Y es más o menos lo que me gusta...El Zinho*

Este nuevo escenario laboral reconfiguró su trayectoria; por un lado el trabajo fijo y por otro lado asciende a un puesto de confianza y supervisión. En este caso, se registra un cambio sustantivo en la trayectoria laboral. Según la tipología planteada por Bendini et al (1999), “el Zinho” era un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integraba tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (chofer de camiones) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila). El ciclo anual 2006 lo encuentra como un asalariado permanente de una empresa de servicios agrícolas.

### “El Bocha”, 35 años, esquilador.

“El Bocha”, es soltero, sin hijos. Vive en Maldonado, a veces vuelve a la Villa. De movi­lidades temporales, pasó a radicarse en San Carlos. Hermano menor de otros de los esquiladores entrevistados. Familia de esquiladores, familia de temporales.

**Tabla 12: Ciclo anual de trabajo 2006. "El Bocha"**

	Sector	Actividad	Puesto	Jornales trabajados
Ene	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Feb	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Mar	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Abr	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)
May	Agrícola	Esquila. Descole, desoje	Esquilador	15
Jun	Agrícola	Esquila. Descole, desoje	Esquilador	15
Jul	Construcción	Carpintería de obra	Peón	10
Ago	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Sep	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Oct	Agrícola	Esquila	Esquilador	No se trabaja los días de lluvia
Nov	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)
Dic	Construcción	Carpintería de obra	Peón	24 (lunes hasta mediodía sábado)

“El Bocha” comenzó su ciclo anual en enero realizando trabajos de carpintería de obra en el departamento de Maldonado. En este trabajo estuvo hasta el mes de abril. Mayo a julio es el período con mayor cantidad de días de desempleo. En este período realizó trabajos de esquila no zafrales (descole, deshoje) y una pequeña changa en la construcción. En este período es donde estuvo mayor tiempo en Villa Sara. En el mes de agosto comenzó la zafra de esquila, que por opción personal fue una zafra corta (tres meses). Luego volvió al trabajo como peón de carpintero de obra, con base residencial en San Carlos, departamento de Maldonado.

“El Bocha” ha conformado un año laboral sobre la base del trabajo en la esquila y el trabajo en carpintería de obra. Este ciclo tiene un trayecto de ocho años. El fusible es la esquila, en la cual rota de comparsas, según cantidad de ovejas, cantidad de tijeras y territorio

de movilidad. También ha cambiado el lugar de referencia residencial, ahora es San Carlos, con viajes esporádicos a la Villa.

El oficio de esquilador fue su forma de entrada a nuevos territorios (San Carlos, Maldonado), en nuevos territorios construye nuevos entramados sociales. Desde los mismos comienza a buscar la ruptura con la temporalidad, a intentar conseguir el empleo fijo.

*...Ahora ya me está por salir un trabajo ahí. Me voy a meter... aunque gane poco yo. Me pagan 6000 pesos por mes, pero me voy a meter. Es de casero en un chalet con unos franceses, en campaña. 6000 pesos y creo que te pagan la caja...Entremedio de San Carlos y Maldonado, machazo. Estoy trabajando ahí con el carpintero, arreglando los techos, y hay que arreglar unos pisos de madera. Pero ya como estuvimos bastante con el casero, ya somos medio conocidos del que administra y todo, salimos a cazar chanchos... Todos los fines de semana salimos...El Bocha.*

Según la tipología planteada por Bendini et al (1999) “El Bocha” es un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (carpintería-construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

#### **4.1.1 Trabajadores y ciclos anuales de trabajo: A modo de síntesis**

En este apartado se presentaron los ciclos anuales de trabajo y los asalariados que conforman el caso. Una lectura rápida de los mismos muestra homogeneidades y heterogeneidades. En la interpretación de las mismas se explican las realidades de los sujetos en estudio.

Un grupo de trabajadores (Tito, José y El Negro) conforman un ciclo anual regular, la imagen que identifica a este grupo es la estabilidad. La estabilidad dentro de la temporalidad parece ser una de las estrategias perseguidas. Conforman ciclos anuales de trabajos temporales regulares. Es la estrategia desarrollada por los asalariados que realizan esquila y trabajo en la construcción. A su vez, variables como la edad (mayores a 40 años), el ciclo de vida de la familia (familia estable con hijos), la tenencia de un oficio o más (esquilador, oficial albañil), se asocian a estas estrategias. Este grupo se integra por *asalariados con*

*pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integran tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

Otro grupo de trabajadores (El Zinho, El Bocha y El Chiquilín), conforman un ciclo anual regular en transición. Los trabajadores que conforman este grupo, si bien presentan un ciclo anual regular, generan una estrategia que se identifica en la búsqueda de un trabajo permanente. El mismo se relaciona a la estabilidad contractual y se vincula con superación de la precariedad de las relaciones laborales temporales. Esta estrategia se confirmó durante la investigación con dos casos y se identificó en un tercer caso a futuro. En los casos que se asocian a este tipo de estrategias los ciclos anuales analizados son regulares en el tiempo. Tienen una trayectoria previa, que se encuentra en revisión o transición. La edad (entre 30 y 40 años) y la composición familiar (familias en expansión) se asocian en dos de los tres casos. Este grupo está compuesto por dos asalariados permanentes, uno en el sector agrícola y otro en el sector industrial y por un *asalariado con pluriactividad multisectorial*, ya que, durante el ciclo anual de trabajo integra tareas urbanas de carácter ocasional y/o temporal (construcción) con trabajo agrícola estacional (zafra de esquila).

El tercer grupo de trabajadores (El Nando, El Jonathan, El Bagre y El Lentos) son los que conforman un ciclo anual irregular; el concepto que identifica a este grupo es la incertidumbre. No tienen una trayectoria previa y no tienen una estrategia definida. El ciclo se construye sobre la marcha. En este grupo se identifican a trabajadores de los dos extremos etáreos. Por un lado, los trabajadores más jóvenes, sin familia a cargo o en una etapa inicial, sin oficios consolidados y que están en el conflicto inicial sobre la integración o no al circuito temporal de trabajo<sup>42</sup>. Por otro lado, el de los trabajadores de mayor edad, que por la demanda física que generan los trabajos mencionados no son requeridos por los empleadores. Este grupo está conformado por *asalariados rurales con multiocupación agraria* ya que combinan dos o más ciclos productivos a lo largo del año (zafra de esquila, zafra de arroz, zafra agrícola y zafra hortícola). En todos los casos completan el ciclo anual con trabajos ocasionales, “changas”, en diferentes sectores (fletes en carros, corte de paja, peón de albañil, etc).

---

<sup>42</sup> Una de las “ideas” emergentes de este trabajo es que hay un período de dos-tres años en los cuales el joven evalúa la inserción en un trabajo temporal, que luego se relaciona con el ingreso al circuito temporal de trabajo. Es decir la opción estructural de “ser esquilador”, implica también la opción de “ser temporal”.

El agrupamiento en tres ciclos anuales no debe ocultar la dinámica de los mismos. El estudio realizado señaló la importancia del seguimiento y registro de las trayectorias laborales. El primer grupo de trabajadores sería los que ya tienen una cierta regularidad y estabilidad en su organización laboral. Mientras que el resto de los trabajadores se encontrarían en diferentes etapas de transición y construcción de las mismas.

Se constató la relación existente entre regularidad y estabilidad de los ciclos con los *tipos de asalariados rurales*. Los *asalariados con pluriactividad multisectorial* registran ciclos regulares y estables, mientras que los *asalariados rurales con multiocupación agraria* registran ciclos inestables e irregulares. El estudio de la precariedad laboral que se desarrolla a continuación aportará elementos que permitan profundizar en la relación planteada.

#### 4.2 CICLO ANUAL DE TRABAJO Y PRECARIEDAD LABORAL

*...Es la vida del zafrero, mucho sudor, poca plata,  
muchos cuentos y promesas, pa' seguir viviendo a gatas...*

*Esquila. Letra Martín Ardúa. Música Alfredo Zitarroza.*

En este apartado se integran y debaten algunas relaciones entre precariedad laboral y los ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara identificados en el apartado anterior. Se plantea que los asalariados en estudio son trabajadores precarios por carecer de contratos laborales por tiempo indefinido. En este sentido se comprobó que los esquiladores de Villa Sara construyen un ciclo anual de trabajo integrado por diferentes relaciones laborales temporales. Esta forma de vincularse al mercado laboral es la que le asigna la condición de trabajadores precarios.

Como se planteó en el apartado teórico, la precariedad laboral se abordará a partir del análisis “objetivo” y “subjetivo” de la misma. Para estudiarla se analiza de modo comparativo la situación de los trabajadores agrupados en torno a la regularidad de los ciclos anuales, pretendiendo de este modo identificar diferentes situaciones de precariedad laboral.

## 4.2.1 La perspectiva objetiva de la precariedad.

En capítulos anteriores se planteó la perspectiva teórica utilizada para debatir la precariedad laboral “objetiva” de los diferentes ciclos anuales. A continuación y siguiendo este abordaje, se plantea un análisis de los ingresos, la cobertura social, el control del trabajador sobre las relaciones laborales y la estabilidad/inestabilidad laboral de los diferentes ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara.

### 4.2.1.1 Los Ingresos

En la tabla que se presenta a continuación se muestran los ingresos anuales de los trabajadores que conforman el caso. En dicho cuadro se desglosan los ingresos por actividad realizada, por mes y anual (2006). La presentación de la información de los ingresos por actividad tiene como objetivo central promover el análisis comparativo de los ingresos según tipo de ciclo, trabajador y según trabajo realizado. Además permite identificar la centralidad que tienen para los trabajadores los ingresos generados en la zafra de la esquila.

**Tabla 13: Ingresos generados durante el ciclo anual de trabajo 2006 (en \$ uruguayos)<sup>43</sup>**

Ciclo	Trabajador	\$ zafra de esquila			\$ zafra de arroz		\$ otras zafras		\$ const.	\$Chan gas	Otros/pte <sup>44</sup>	\$ mens.	\$Total
		Zafra preparto	Zafra tradicional	Zafras cortas	Sector agrícola	Sector industrial	\$ zafra hortícola	\$ Serv. agrícolas					
Ciclo anual regular estable	El Tito	52.000	0	16.900	0	0	0	0	28.800	0	0	8.141	<b>97.700</b>
	José	45.500	0	4.000	0	0	0	0	30.000	0	0	6.625	<b>79.500</b>
	El Negro	0	0	0	0	0	0	0	63.000	0	31.500	7.875	<b>94.500</b>
Ciclo anual regular en transición	El Zinho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	72.000	6.000	<b>72.000</b>
	El Chiquilín	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54.000	4.500	<b>54.000</b>
	El Bocha	0	31.800	8.000	0	0	0	0	36.000	2.500	0	6.525	<b>78.300</b>
Ciclo anual irregular inestable	El Lentes	0	12.000	0	0	0	10.000	0	0	5.500	14.400	3.491	<b>41.900</b>
	El Bagre	26.400	0	0	2.000	12.000	0	0	0	0	0	3.366	<b>40.400</b>
	El Nando	30.000	0	5.000	3.000	4.800	0	0	3.000	0	0	3.816	<b>45.800</b>
	El Jonathan	30.000	0	0	0	2.400	0	16.500	0	0	7.200	4.675	<b>56.100</b>

<sup>43</sup> Valor de referencia para marzo del 2007, un dólar USA \$24,34 pesos uruguayos.

<sup>44</sup> Otros incluye: ingresos por seguro de paro, jubilaciones, etc. Pte, refiere a ingresos percibidos en empleo permanente.

La primera lectura de la tabla justifica la propuesta de los tres ciclos de trabajo planteada anteriormente. Para esta variable de la precariedad -ingresos- se puede establecer una relación directa entre tipo de ciclo anual de trabajo y nivel de ingresos anuales del mismo. Cuanto más estable y regular el ciclo anual, mayor nivel de ingresos anuales. Por otra parte se visualiza la importancia de los ingresos generados en la esquila. En la mayoría de los casos los ingresos generados por la esquila representan por lo menos el 50% de los ingresos anuales. De esta afirmación quedan excluidos los dos trabajadores que no salieron en la zafra, “el Negro” que trabajó la mayor parte del año en una empresa constructora y “el Lentos” que durante la zafra de esquila trabajó como cocinero en una zafra corta. (Ver anexo 3, formulario de seguimiento mensual)

a) *Los asalariados con un ciclo anual de trabajo regular, los “seguros”,* fueron los asalariados que percibieron mayores ingresos anuales durante el año 2006. Como se había mencionado anteriormente los trabajadores que conforman este grupo construyen el ciclo anual de trabajo con la zafra de esquila y el trabajo en la construcción. En relación al trabajo en la esquila coincide que El “Tito” fue el asalariado que obtuvo mayores ingresos y el que trabajó durante mayor cantidad de días en la esquila. Participó en la zafra de esquila pre-parto y en zafras cortas como la esquila de corderos. Mientras que “El Negro” formó una empresa de esquila con un socio, que realizó una zafra de esquila tradicional. En este caso los ingresos<sup>45</sup> que percibieron fueron destinados al pago de la maquina de esquila y fue definido por el trabajador como una inversión. Por otra parte, “José”, trabajó en la esquila en la misma empresa que “el Tito”, pero en este caso no participó en zafras cortas. Como se mencionó en capítulos anteriores los trabajadores completan el año laboral con trabajos en la construcción. Durante el año en estudio los trabajadores se incorporaron laboralmente bajo dos modalidades, como empleados y como cuenta propistas; en ambas situaciones el trabajo fue remunerado por jornal.

Al desglosar los ingresos por trabajo realizado se identifican algunas variaciones con respecto al ingreso mensual. En dos de los casos (Tito y José) durante la zafra de esquila, aproximadamente cinco meses (mediados julio-mediados diciembre) es donde los trabajadores percibieron los ingresos mensuales mayores. Mientras que el tercer caso (El

---

<sup>45</sup> Ingresos libres, descontados el pago de los salarios de los trabajadores que integraban la empresa.

Negro) percibió sus mayores ingresos en el trabajo como peón de albañil y durante los meses del cobro del seguro de paro.

Ahora bien, se identificaron algunas particularidades en la conformación de los ingresos de este grupo. En todos los casos los trabajadores son esquiladores. Como se mencionó anteriormente el esquilador junto a los encargados de las mesas de acondicionamiento son los puestos de trabajo en la comparsa de esquila con mayores retribuciones económicas. En segundo lugar el trabajo de esquila se paga por unidad, por lo cual el rendimiento individual del trabajo, repercute en el salario percibido. En tercer lugar la cantidad de animales para esquila que tiene una empresa de esquila también repercute en los ingresos. Por ejemplo en la empresa en la cual trabajan el Tito y José, si bien el precio que pagan por animal no es de los más altos, sí es de las empresas con mayor cantidad de animales<sup>46</sup> en la región. El cuarto componente es la cantidad de tijeras (esquiladores) que tiene una comparsa, cuantas más tijeras, más competencia.

Por último, una dimensión central en la organización del ciclo anual de trabajo está relacionado con la confianza generada con el empresario de esquila. Según la calidad en el trabajo y el compromiso que han generado pueden ser seleccionados para participar en las zafas de corderos y de limpieza de majadas (se realizan con una maquina más chica y con menos personal), relación que le permite a algunos trabajadores estar entre siete y ocho meses vinculados a la actividad.

Por otra parte, “El Negro”, compró un máquina de esquila, indicando un nuevo camino, el siguiente al “ser esquilador”, el “ser maquinista”. Este cambio, además de un cambio de status, de lugar en el espacio social, le significará una modificación en los ingresos. Este trabajador sería el único caso en el cual se podría identificar una trayectoria laboral enmarcada en un proceso de movilidad social. El ingreso vinculado a la esquila cambia su composición. Ahora el ingreso estará determinado por la cantidad de ovejas que tenga para esquila la empresa, el precio que les cobre a los productores y los salarios que negocie con los trabajadores.

---

<sup>46</sup> Aproximadamente 50.000 animales.

A modo de síntesis, los ingresos anuales que percibe este grupo de trabajadores se ubican en la franja de ingresos que no realizan aportes al nuevo sistema tributario IRPF<sup>47</sup>. Esta situación no es homogénea a lo largo del ciclo anual. Los trabajadores que trabajan en la “esquila larga” perciben -durante la zafra- ingresos superiores al monto mínimo no imponible, mientras que los ingresos que perciben en la construcción son menores. En el otro caso, los ingresos mayores al monto mínimo no imponible están asociados al trabajo en una empresa de construcción.

Si se utiliza el monto mínimo no imponible como criterio de déficit anual de la variable ingresos, los trabajadores de este grupo son deficitarios en sus ingresos. Los mismos registran una distribución heterogénea del déficit salarial ya que se identificaron variaciones según el empleo y momento de año. Por ejemplo, durante la esquila se identificaron trabajadores con niveles de ingresos mensuales por encima del monto mínimo no imponible, que igualmente no compensaron el déficit salarial del periodo ínter zafra.

b) *Los asalariados con un ciclo anual de trabajo regular, “en transición”*. Este grupo de trabajadores fue caracterizado por encontrarse en escenarios de cambio o transición hacia empleos estables.

En dos de los casos “El Zinho” y el “Chiquilín” esta estrategia fue confirmada durante la investigación ya que durante el transcurso de la misma consiguieron trabajo estable. “El Zinho” por su trabajo como encargado de una cuadrilla que brinda servicios agrícolas. Mientras que “el Chiquilín” por su trabajo como peón en una arrocera del pueblo. Por otra parte, “El Bocha” trabajó como esquilador en una zafra de tres meses en Maldonado, en algunas “changas de esquila”<sup>48</sup> y el resto del año, aproximadamente seis meses, trabajo como peón de carpintero en la construcción.

Los ingresos anuales que perciben los trabajadores de este grupo son diferentes entre sí y registran una amplitud significativa. Desde ingresos similares a los que perciben los trabajadores del primer grupo a ingresos menores, que probablemente sean similares a los del tercer grupo de trabajadores. En todos los casos los ingresos anuales se ubican por debajo del

---

<sup>47</sup> Para el año en que se realizó la investigación el monto mínimo no imponible era de aproximadamente \$8.400.

<sup>48</sup> Refiere a limpiezas de majadas o esquilas en casa de productores que contratan solo al esquilador.

valor mínimo no imponible del nuevo sistema tributario, por lo cual se identifica que los trabajadores de este grupo son deficitarios en el nivel de ingresos que perciben.

El déficit en relación a los ingresos fue una constante durante todo el ciclo anual de los trabajadores de este grupo. Salvo “El Bocha” que percibe un ingreso superior al monto mínimo no imponible durante la zafra de esquila, los otros dos trabajadores perciben durante todo el ciclo ingresos mensuales menores al monto mínimo no imponible. La comparación entre estos trabajadores y también con los del grupo anterior, orienta a pensar que la búsqueda de la estabilidad puede no estar asociada o explicada solamente por los ingresos.

*...Seguro, pero si tenés un trabajo fijo, ganás menos pero no podés dejarlo por irte 2 meses a la esquila. El que tiene familia no puede. Después llegás a diciembre y no hay mucha cosa para hacer, hasta la cosecha del arroz no hay mucha cosa... El Zinho*

c) *Los asalariados con un ciclo anual de trabajo irregular, inestables.* Los trabajadores que integran este grupo fueron identificados por la inestabilidad. El ciclo se construye sobre la marcha y no se registra estabilidad interanual.

“El Lentos”, integra en su ciclo anual dos zafras, esquila y vendimia, y el resto del año realiza “changas” diversas. En la esquila cambió de puesto de trabajo, saliendo como cocinero que, a diferencia del resto de los puestos de la comparsa, se paga por jornal diario<sup>49</sup>. “El Bagre”, trabajo básicamente en la contrata del arroz (cuatro meses) y en la esquila (seis meses), con un periodo de menos de dos meses de desempleo. “El Nando” trabajó cinco meses en la zafra de esquila como agarrador/esquilador, en pequeñas changas de albañilería, en la fase agrícola del cultivo del arroz y estuvo casi más de tres meses desempleados. “El Jonathan” estuvo en cuatro escenarios laborales, los servicios (taller mecánico), el arroz, en una empresa de servicios agrícolas y en la esquila. A diferencia del Nando estuvo desempleado menos de dos meses.

Este grupo de trabajadores, “los inestables”, son los que perciben menores ingresos anuales. En todos los casos la situación deficitaria en relación a los ingresos se registra en todos los meses y en todos los trabajos que realizan. Nuevamente se registra que durante el

---

<sup>49</sup> En la empresa que trabajó recibía un jornal diario de \$150.

trabajo en la esquila es cuando perciben los mayores ingresos totales y mensuales. Llamativamente tres asalariados de este grupo a diferencia de los otros grupos, participan en alguna etapa de la zafra del arroz. Como se mencionó en el capítulo anterior, en la contrata del arroz se registrarían importantes niveles de precariedad, vinculados a la tercerización laboral. Esta situación se ejemplifica con “el Bagre”, que en este caso trabaja cerca de cinco meses en el arroz (en relación tercerizada), percibiendo por estos trabajos un ingreso mensual promedio de \$2.800.

*...Y donde se revuelven más es ahí en XX, que está el molino y en XX que bueno, es lo potencial que hay, pero trabajan cada vez con menos personal. Y ven siempre un contratista, el contratista te arranca la cabeza... Ahí van a licitación, le dan al contratista que le cobre menos la vuelta a ellos, a la empresa... yo estuve trabajando un año y al otro año siguiente también y ta se ganaba más o menos, metiendo se sacaba un sueldito. Pero al año siguiente fueron a licitación y resulta que le cobraba tanto, pero había otro que le cobraba mucho menos, entonces le dieron al otro. Y ese otro, en vez de subir los precios, bajó. Suponte que pagaban 50 centésimos la vuelta y agarró este y pagaban 30 centésimos, entonces ya no era rentable y no fui... te reventabas trabajando, 9 horas, 10 horas para sacar 80 pesos...El Bagre.*

También emerge, a raíz del ejemplo del “Lentes”, la asociación entre los diferentes puestos de trabajo en la esquila y el salario percibido. De todos los trabajadores que conforman el caso, el Lentes es el que percibe menores ingresos durante la zafra de esquila. Por otra parte, también su aspiración de “ser estable” como peón de estancia (bajos salarios) puede estar asociada a que los ingresos que recibe durante el ciclo anual no serían mayores a los que puede percibir en el trabajo buscado.

*...-Y ahí la vas llevando.*

*Y ahí la voy llevando. Pero si quiero comprarme algo no puedo, tengo que administrarme para que no me falte la comida.*

*- ¿Y en la ganadería cuánto saca más o menos, en la estancia ésta de peón?*

*Ahí me pagan por día 120 pesos. Y me dan todo, eso es lo que tiene ahí. Tabaco, todo me dan. Y además con otros trabajos cobro 25 pesos la hora. El Lente*

*...Y un promedio, lo que tiene esas changas es que dan buena plata. Se sacan 250-280 por día. Si se trabaja por surco gana más, sacás 400 pesos. Pero ya le digo no es todo el mes entero, porque hay mucha gente que trabaja y termina rápido...El Lente.*

En estos casos, el incremento de los ingresos aparece como una condición central en la búsqueda de estrategias de cambio. Por otra parte, también la inestabilidad laboral y las condiciones de precariedad laboral que caracterizan a estos trabajadores, se explica en parte, por los prolongados períodos de desempleo que se identificaron.

Los ingresos anuales que perciben los esquiladores de Villa Sara, se encuentran dentro del rango de ingresos que no realizan aportes al IRPF. Utilizando este criterio, se identifica por lo tanto que los esquiladores de Villa Sara son precarios en relación a los ingresos que perciben.

Por otra parte se registraron variaciones dentro de cada uno de los ciclos y entre los ciclos. Salvo un trabajador que percibió los mayores ingresos mensuales en el trabajo en la construcción, el resto de los trabajadores percibe los mayores ingresos durante la zafra de esquila.

Los ingresos provenientes de la esquila varían desde situaciones con ingresos superiores al monto mínimo no imponible hasta ingresos similares al promedio mensual de todo el grupo. Las diferencias salariales y de ingreso encontradas en el trabajo de esquila se explican por la cantidad de ovejas que tiene la máquina (duración de la zafra), el puesto y destreza en el mismo, el precio cobrado por animal esquilado<sup>50</sup>, la cantidad de tijeras y por las diferencias salariales que se registraron entre las regiones en las que trabajan los asalariados seleccionados.

También se identificó que existe una relación entre tipo de ciclos e ingresos. Los ciclos estables y seguros son los que generan mayores ingresos para los trabajadores, mientras que los ciclos irregulares e inestables son los que generan menores ingresos. Por otra parte, los trabajadores en transición no ubican como factor central de la misma -transición hacia un empleo estable- el aumento del ingreso, sino que los ejemplos analizados sugieren que hay otros factores que explican la búsqueda de la estabilidad laboral.

---

<sup>50</sup> Comprende el costo que tiene el servicio de esquila para el productor y el salario por animal esquilado que le paga el empresario de esquila al asalariado.

#### 4.2.1.2 La estabilidad-inestabilidad de la relación laboral

Desde la perspectiva de la estabilidad laboral se plantea inicialmente que los esquiladores de Villa Sara no tienen estabilidad laboral por lo cual son trabajadores precarios. Flexibilizando esta apreciación inicial se plantea que en escenarios inestables, se registran expresiones de regularidad o estabilidad diferencial entre los trabajadores.

a) *Los asalariados que conforman un ciclo anual de trabajo regular, “los seguros”,* representan un grupo de trabajadores en los cuales se registra regularidad interanual de los ciclos anuales de trabajo. Por otra parte, también en la mayoría de los casos se identificó una reiteración interanual de las empresas en las cuales se insertan laboralmente los trabajadores. En estos casos los trabajadores manifiestan una reiteración interanual de su ciclo anual de trabajo: trabajo de esquila – trabajo en la construcción.

Los trabajadores que participan en la zafra de esquila pre-parto, anteriormente participaban en la esquila y el resto del año complementaban con la contrata de arroz, changas en los montes de leña, algún trabajo de peón de albañil. El ciclo anual respondía a un formato esquila – changas, que salvo la esquila, el resto de los trabajos no tenían una regularidad y reiteración interanual. El “nuevo” ciclo se explica por la extensión en la duración de la zafra de esquila y las actividades conexas (zafra de corderos), que le permiten tener una relación con la esquila de entre cinco a ocho meses. Esta regularidad interanual en el trabajo en la esquila les permitió organizar de una manera diferente el resto del año.

*“...En la construcción desde que empecé la esquila con XX. Primero empecé con unos trabajitos de peón, empecé a ponerme baquiano y después ya agarré por mi cuenta...La base es la organización con esta máquina que tiene mucha changa de esquila y después está la construcción”.El Tito*

*“... Si tuviera que definirme tendría que decir que antes era changador. Ahora no, porque en la esquila ahora en esta máquina se ocupa más de la mitad del año. O más todavía. ...Porque en la construcción ta, este año trabajé de corrido ¿no? pero, la mayoría de los años trabajo en changas”. José*

Esta situación de regularidad y permanencia interanual en la esquila se vincula directamente con la relación laboral que conforman con la empresa y empresario de esquila.

Dependen y se organizan desde esta relación, por lo que la actitud y compromiso hacia la zafra de esquila y fundamentalmente hacia el empresario se modifica sustantivamente.

*[...] Hay que ir conformando a los clientes y al patrón, las exigencias son muchas. Hoy por hoy para mantenerse, es como la construcción, sino haces las cosas bien, no te contratan. Si en la esquila no se hace un trabajo bueno, pa' ir manteniéndose hay que hacer las cosas bien, ponerse las pilas y hacer las cosas bien...".El Tito*

Para los tres trabajadores de este grupo, el trabajo en la construcción también registra regularidad y reiteración interanual. En este sentido esta actividad la realizan principalmente en la región, realizando pequeñas obras y reformas que no le afecten la relación con la esquila. La dependencia central de la esquila, la incorporan a su relación con los clientes. Al momento de contratarlo, los clientes asumen que el trabajador organiza el trabajo en la construcción desde la organización del trabajo de esquila.

*"...por ejemplo siempre quedan cosas para hacer y ya quedamos conversado ya para cuando vuelvo de la esquila. Yo lo tengo medio organizado, lo tengo conversado, cuando voy a salir a la zafra ya quedamos coordinados. Bueno mientras usted esta en la esquila yo voy juntando para el baño y bueno después de la esquila venga que vamos a seguir [...]". El Tito*

La consolidación del trabajo en la construcción está relacionada a varios factores. Uno de ellos es el crecimiento de la actividad, en el ámbito local y en la región Este. Por este motivo se han generado importantes movimientos de trabajadores del pueblo hacia Maldonado, que dejan de competir por obras en la Villa. Por otra parte como la mayoría de los trabajadores trata de incorporarse a obras de mayor envergadura, también se les facilita a éstos el acceso a obras más pequeñas. En estos casos, a la actividad de la construcción se incorporan desde dos formas de relación laboral, como empleado o como cuenta propista. Los trabajadores prefieren la última, aunque como empleados se incorporan cuando están con poco trabajo por su cuenta. Durante el ciclo anual 2006 los trabajadores han logrado estar pocos días "parados" en la construcción, reconociendo que fue un año bueno y que los factores mencionados anteriormente les facilitan el acceso a nuevos trabajos.

¿Cómo se visualiza el desempleo en estos trabajadores? Durante el recorrido del año laboral se identifica que en promedio los trabajadores estuvieron aproximadamente un mes sin

trabajar. Para dos de los casos que conforman este grupo, este mes sin trabajar no implicaría un mes sin trabajo. En este sentido los trabajadores incorporan por opción algunos días de descanso, lo que un empleo normal o típico representaría su mes de licencia.

*“...La verdad que este año me he revolvido lindo. Este año trabaje de corrido, paré unos pocos días, en turismo estuve parado, pero trabajo tenía. Paré para chivear un poco, estaba el festival. Trabajo tenía pero también había que divertir un poco a la persona ¿no?...El Tito*

Esta última situación corrobora el planteo de Supervielle (2009) quien pone en duda la pertinencia de la categoría “desempleo” en los trabajadores rurales temporales.

“Creo que es el caso de las situaciones rurales uruguayas, no se sale a buscar trabajo porque se sabe que no hay o sino, porque el trabajo se iniciará en una o dos semanas. En este caso no tiene sentido en hablar de desempleo particularmente cuando este se califica en función si se solicitó trabajo la semana anterior. Creo que más bien se pasa de ser activo a pasivo para volver a ser activo pero sin pasar por el estadio de desempleado al menos en la mayoría de las situaciones”. (Supervielle, 2009: 2).

En este caso la inestabilidad laboral está relacionada a la actividad en la construcción, actividad que depende del contexto económico de la región y del país. La esquila es un trabajo que tiene seguridad, en el cual además los trabajadores auto reconocen su oficio y trayectoria. Mientras que en la construcción en situaciones económicas adversas, la competencia por los escasos trabajos alteraría su organización anual del trabajo.

b) *Los trabajadores con ciclo anuales de trabajo regulares, “en transición”,* también registran regularidad y reiteración interanual en sus trabajos y en las empresas. La diferencia con los trabajadores del grupo anterior es que los ciclos registrados tienen mayores variaciones. En el grupo anterior todos los trabajadores participaban en la zafra de esquila y luego trabajaban en la construcción. En este grupo se identifica este ciclo pero también hay otros, esquila – servicios y esquila-zafra extraregionales.

Dos casos lograron integrarse a empleos estables, lograron superar la inestabilidad que caracteriza a la temporalidad. En ambos casos se integraron a empleos agrícolas, una empresa de servicios y un molino de arroz. La diferencia central en cuanto a la estabilidad de estos empleos es la movilidad espacial que implica el trabajo en la empresa de servicios agrícolas.

Mientras que en el molino de arroz el trabajador realiza desplazamientos diarios desde su casa. Es decir se identifica que la estabilidad laboral también depende de características del trabajo.

*...Sí, yo tanto estaba acá en Treinta y Tres, como me surgía una changa en Vergara y me iba para Vergara. No miraba para dónde iba. Pero siempre de continuo trabajaba. Y por ahora, en éste momento estoy orgulloso porque tengo un trabajo seguro, pero es como todo ¿no? Si hoy o mañana te pasa algo...El Chiquilín.*

*...Encontré un trabajo medio fijo y cuando se encuentra algo fijo no se puede salir. Con la esquila uno changa, pero siempre está la posibilidad de...El Zinho*

“El Bocha” mantiene una estabilidad en el ciclo esquila-construcción similar a los mencionados en el primer grupo. La diferencia es que este ciclo fue construido en otro territorio, Maldonado. A la Villa vuelve cuando hay poco trabajo en el nuevo territorio. Si bien “el Bocha” es de los trabajadores que perciben mayores ingresos anuales y como se mencionó antes mantiene cierta estabilidad laboral en la temporalidad, su objetivo es conseguir un trabajo fijo, en este caso, como casero en una chacra marítima.

c) *Los asalariados con ciclos de trabajos irregulares, inestables*, registran sólo reiteración interanual (estabilidad) en el trabajo en la esquila. El resto del año, varían los trabajos que realizan y también tienen rotaciones continuas entre las empresas. Incluso en el trabajo en la esquila registran cambios anuales en relación a las empresas en que trabajan. La inestabilidad interanual del ciclo se explica en parte, por la búsqueda de alternativas diferentes a la temporalidad. La incertidumbre parece ser el concepto que mejor ejemplifica a este grupo de trabajadores, caracterizados por la inestabilidad o irregularidad de los ciclos anuales de trabajo.

En este grupo “El Lentos” mantiene una regularidad en sus migraciones hacia el sur del país. En este periplo lleva aproximadamente 15 años por lo que ya ha establecido una red de productores horti-frutícolas con los cuales trabaja todos los años en las diferentes cosechas de verano-otoño. También ha establecido un red de estancias ganaderas cercanas a Villa Sara en la cuales realiza pequeñas changas. Son relaciones interpersonales que ha establecido en un marco de regularidad del ciclo anual, que, salvo en la esquila en donde se integra a través del

contratista, en el resto del ciclo la contratación y relación laboral es directamente con los productores (es el único de los trabajadores que tiene esta particularidad).

#### **4.2.1.3 Cobertura social.**

En este apartado se incluye el análisis genérico sobre la cobertura social de los diferentes ciclos anuales de trabajo. Por cobertura social se entienden los aportes jubilatorios al BPS, el derecho a DISSE (cobertura de salud) y asignaciones familiares. También se relevó la cobertura sobre accidentes laborales del Banco de Seguros del Estado.

Todos los trabajadores –esquiladores de Villa Sara- se caracterizan por la ausencia de aportes sociales en el transcurso de sus trayectorias laborales. Según lo manifestado por los trabajadores las actividades que les han generado aportes sociales fueron algunas empresas de esquila en las que trabajaron por más de tres meses y en algunas contratas de arroz.

Los trabajadores reconocen en esta dimensión una de las debilidades más importantes del trabajador temporal, la imposibilidad de acceder a una jubilación y a los beneficios sociales como licencias, asignaciones familiares y cobertura de salud.

*[...]no jubilación, no me jubilo más!!Imagínate que por año aporto cuatro o cinco meses. ¿Cuántos años tenés que andar para jubilarte?, ahora cuatro meses, antes eran mucho menos: dos meses. Alguna contrata de arroz, el contratista en Varela aportaba o por lo menos me hacia firmar. ¿Va a ser difícil no? Trabajar en changas no es conveniente. A la larga la sentís, no es conveniente. Es la forma de vida, te acostumbras a eso, pero bueno ahora un poco más viejo la ves distinto ¿no?...El Tito*

Un cambio significativo en relación a las trayectorias de la cobertura social, se identificó en los asalariados que trabajan en la zafra de esquila de cinco meses. En estos casos los asalariados reciben aportes jubilatorios y seguro por accidente laboral. Esta situación se explica por dos razones. La primera, la duración de la zafra de esquila actual que implica relaciones laborales de hasta cinco meses (no reciben aportes por la esquila de corderos y limpieza de majadas). La segunda razón es que trabajan para un contratista de esquila que realiza los aportes correspondientes. En los otros casos de trabajo en la esquila los trabajadores no percibieron aportes sociales.

En los casos de los trabajadores que se ocupan en la construcción, solo uno de ellos recibió aportes sociales (El Negro, empresa de construcción). Mientras que el resto de los trabajadores, en relación de empleado o como cuenta propista no perciben ni realizan los aportes jubilatorios, ni seguro por accidente laboral. Por lo tanto la ausencia de cobertura social recorre a todos los trabajadores que conforman el caso.

Sintetizando, la ausencia de cobertura social, en el ciclo anual y en las trayectorias laborales anteriores es un componente sustantivo en la situación de precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara.

Incluso en los trabajadores que conforman el primer grupo y que han construido un ciclo anual de trabajo que se reitera y permanece entre año y año, esta regularidad no se vincula con la incorporación de los aportes jubilatorios, ya que en la construcción y en la esquila como maquinista (El Negro) no realizan aportes jubilatorios.

*-... Entonces éste año pagamos la máquina, la terminamos de pagar. Ya para el otro año sabemos que por lo menos la gente no salga en negro. Y que la gente por lo menos si un día se lastima tenga todo asegurado.* El Negro

Los trabajadores visualizan esta situación, por lo cual comentan sobre la posibilidad de incorporarse laboralmente a algún trabajo estable que les genere aportes jubilatorios que le permitan cubrir el déficit que tienen en los ciclos anuales y fundamentalmente en las trayectorias laborales.

#### **4.2.1.4 Las condiciones laborales y el control del trabajador.**

Se identificó una situación deficitaria en relación a las condiciones laborales en la mayoría de los trabajos que conforman los ciclos anuales de los esquiladores de Villa Sara. Mientras que en la esquila, las condiciones laborales como alimentación, seguridad laboral, vivienda, baños, vestimenta, herramientas, no dependen exclusivamente del trabajador, en las actividades de la construcción (por la cuenta) las condiciones laborales las determina el propio trabajador.

En la esquila hay condiciones laborales que dependen del propietario del establecimiento y condiciones que dependen del contratista. En este estudio de caso se identificaron situaciones diferentes en relación a los contratistas. En algunos casos los contratistas cumplen la mayoría de las reivindicaciones de los trabajadores en cuanto a la comida, máquina, tijeras, herramientas en buen estado, vestimenta, salubridad y limpieza en la cocina (empresa certificada<sup>51</sup>). Con frecuencia las debilidades más importantes están relacionadas a las obligaciones del propietario del establecimiento: comodidad del galpón (tamaño, iluminación, ventilación), lugar para dormir, baños, ubicación del “campamento”. En esta relación hay disparidades, encontrándose por lo general en el baño y en las comodidades del galpón las debilidades más importantes. Esta variable de la precariedad objetiva se acentúa aun más en zafras de larga duración como la esquila pre-parto, ya que no es lo mismo dos meses de esquila en estas condiciones que cinco meses.

*... Ta, lo siento y no lo siento porque no es lo mismo estar en unos galpones, que trabajar 8 horas y te venís para las casas. Y sabés que llueva o truene tenés que presentarte pero estás ganando siempre. Es distinto en una zafra de esquila que si llueve ya estás perdiendo y estás en un galpón. Pero eso era como que no me interesaba, yo iba... El Chiquilín*

Los ritmos de trabajo y la extensión de la jornada laboral, también fueron identificados como condiciones de trabajo deficitarias. En la mayoría de los casos se asocian estas condiciones a las formas de remuneración a destajo. Se paga por animal esquilado o por bolsa cargada de arroz. Este escenario de competencia promueve ritmos de tarea muy intensos con secuelas visibles en el físico y con incremento en los riesgos de la inseguridad laboral.

La intermediación laboral, la remuneración a destajo, la dependencia de factores climáticos, la dinámica de rotación de los lugares de trabajo, son variables que se asocian a deficitarias condiciones laborales y de la imposibilidad de control sobre las mismas. La ausencia de organización sindical que ampare y promueva las reivindicaciones vinculadas a

---

<sup>51</sup> Empresa certificada por el SUL. Son las empresas de esquila que han incorporado el conjunto de innovaciones, técnicas y procesos impulsados por el SUL y la Industria. Ej: Esquila Talli Hi, Acondicionamiento de lana, enfardado mecánico, clasificación de vellón por finura, uniformes de trabajo, calidad en la alimentación, etc.

esta dimensión recorre y explica las fragilidades y vulnerabilidades de los trabajadores en estos escenarios laborales.

#### 4.2.1.5 Precariedad objetiva, a modo de síntesis

A continuación se presenta, a modo de resumen, una tabla en la cual se sintetiza la información sobre las cuatro dimensiones de la precariedad laboral objetiva, según el tipo de ciclo anual de trabajo.

**Tabla 14: Síntesis precariedad laboral objetiva**

	Ingresos	Estabilidad	Cobertura social	Control de las condiciones laborales
Ciclo estable y regular	Ingresos anuales insuficientes. Durante la esquila ingreso suficiente	Estabilidad interanual de los trabajos y regularidad de los empleadores. Temporalidad intra anual.	Deficitaria durante la trayectoria. Cobertura en la esquila. No realizan aportes en el trabajo por la cuenta en la construcción	En la esquila parcialmente (calidad de herramientas, alimentación, organización del trabajo). En la construcción las condiciones las estipulan los asalariados (por la cuenta). Ausencia de organización sindical.
Ciclo estable e irregular	Ingresos anuales insuficientes. Variable según los diferentes trabajos que realizan.	Estabilidad interanual de los trabajos, irregularidad empleadores (transición). Temporalidad intra anual.	Deficitaria durante la trayectoria. Cobertura en la esquila y en los empleos permanentes. No realizan aportes en el trabajo por la cuenta.	En la esquila parcialmente (calidad de herramientas, alimentación, organización del trabajo). En los empleo permanentes no. Ausencia de organización sindical.
Ciclo inestable e irregular	Ingresos anuales insuficientes, en todos los trabajos que realizan.	Inestabilidad interanual de los trabajos e irregularidad de los empleadores. Temporalidad intra anual.	Deficitaria durante la trayectoria. La mayoría tiene cobertura en la esquila. Ausencia de cobertura en la mayoría de los trabajos extra esquila (arroz, construcción, changas).	En la esquila parcialmente (calidad de herramientas, alimentación, organización del trabajo). En el resto de los trabajos no controlan las condiciones laborales. Ausencia de organización sindical.

## 4.2.2 Precariedad subjetiva. La mirada del trabajador.

En el apartado que sigue se toma como referencia a Paugaum (2000) quien incorpora una propuesta conceptual que orienta la evaluación sobre la percepción que tiene el propio trabajador sobre las tareas que realiza. La satisfacción-insatisfacción en relación a los ingresos que perciben, al trabajo que realizan y al reconocimiento social que reciben los trabajadores son las dimensiones de análisis de la “precariedad subjetiva”.

### 4.2.2.1 El grado de satisfacción con los ingresos.

En esta dimensión se plantea una perspectiva de análisis que contemple por un lado, la satisfacción con el ingreso anual, es decir con los ingresos del ciclo anual de trabajo y por otra parte, el nivel de satisfacción con los ingresos que obtienen con cada uno de los trabajos que realizan.

a) *Los trabajadores con un ciclo anual de trabajo regular, “los seguros”,* manifiestan satisfacción con los ingresos que perciben del ciclo esquila-construcción. A modo de ejemplo uno de los trabajadores manifiesta que con la nueva organización anual que generó desde su inclusión en la actual empresa de esquila ha mejorado sus ingresos.

*[...] Un cambio grandísimo, ya te digo, en base a esta organización, entre esta máquina de esquila y la albañilería, me da para vivir. No te digo que me doy una gran vida así, de juntar plata, da para vivir e ir haciéndose algún gustito no siendo muy caro. Lo que pasa que depende de los gastos que tengas...”.*El Tito

El mismo trabajador menciona la importancia que tiene la cantidad de ovejas que esquila en la actual comparsa, ya que éste es uno de los factores que explica su satisfacción con los ingresos que percibe, aunque reconoce que los salarios en la esquila no han mejorado. Con el trabajo en la construcción genera ingresos complementarios, considerando que el jornal que recibe es razonable (lo fija el propio trabajador), que incluso podría aumentarlo porque hay bastante trabajo y pocos trabajadores.

b) *Los asalariados con ciclos anuales de trabajo regulares en transición,* no identifican en los ingresos la variable de mayor incidencia en la precariedad. En estos casos

los ingresos se encuentran en el nivel medio y según la definición utilizada, objetivamente son ingresos deficitarios. Confirma esta apreciación que la búsqueda del empleo fijo no está vinculada directamente con la obtención de ingresos mayores. En realidad los dos trabajadores que consiguieron trabajo fijo generan ingresos menores a los que perciben los trabajadores del grupo anterior. Por otra parte, “El Bocha”, que tenía expectativa de conseguir el empleo fijo como casero en una chacra marítima, a pesar de que el nuevo trabajo le reportará un ingreso anual significativamente menor (25% menos) al que obtiene actualmente.

c) *Los asalariados con ciclos anuales de trabajo irregulares, los inestables*, son los que perciben menores ingresos a lo largo del ciclo anual y también durante la zafra de esquila, situación que es confirmada en el sentir precario de los trabajadores. Los asalariados “sienten” los bajos niveles de ingreso que perciben durante el ciclo anual. Los mismos se vinculan con los elevados períodos de desempleo, los magros ingresos que reciben en la contrata de arroz y por la inestabilidad de los ingresos del ciclo. Además la esquila no compensa el déficit anual, por lo cual la insatisfacción con los ingresos es por el total del conjunto del trabajo realizado durante todo el ciclo.

La centralidad del ingreso en la esquila está presente en el discurso de la mayoría de los trabajadores. Mientras que el trabajo en la construcción aporta para “ir llevándola”, o en la contrata para “sobrevivir” unos meses, los ingresos generados en la esquila permiten cubrir o diferir los gastos de los períodos de no trabajo (a través de los créditos del almacén y los adelantos de los empresarios de esquila). Además eventualmente les sirven para generar ahorros o realizar pequeñas inversiones (por ejemplo, una moto, una nueva pieza en la casa).

Los trabajadores utilizan otra perspectiva comparativa para evaluar los ingresos que está relacionada a las responsabilidades del trabajador. En este sentido el grado de dependencia familiar de los ingresos generados por el trabajador incide en el grado de satisfacción. La edad del trabajador, la situación familiar, la importancia de sus ingresos en la reproducción social, son factores que explican las diferentes percepciones que tienen los trabajadores sobre los ingresos que reciben por su trabajo.

*[...] Lo que pasa que depende de los gastos que tengas. De repente una persona con familia chica... Tengo seis hijos y tengo una hija, que es la que está en el rancho mío allá en Villa Sara que tiene tres*

*gurisas y marido no tiene, compañero dice que tiene, no aporta nada...En lo demás me ha ido bien, este año he trabajado continuadito, pero ya te digo, los gastos son...El Tito*

Otra elemento que incluyen los trabajadores es la relación del ingreso con el contexto laboral. Por una parte, el nivel de salarios (relativamente bajos) en la esquila lo vinculan con la situación del rubro, justificando en la crisis del precio de la lana las remuneraciones salariales que reciben. Por otra parte, el trabajo en la construcción y los ingresos que reciben, los vinculan de manera positiva en relación a las características económicas de las personas a quienes le realizan trabajos. Además identifican que la movilidad de gran parte de los trabajadores hacia el Este les posibilita una mayor cantidad de trabajo y de mayor remuneración. Los bajos salarios que perciben en la contrata del arroz están explicados por la tercerización.

*[...] El asunto de que la lana no vale, que vale poco, que se ha venido abajo. Como que el maquinista tiene cierta consideración sobre eso, cierta consideración y de repente en vez de aumentar lo debido por oveja, trata de echar un poco para atrás para contemplar la cosa y es todo una cadena ¿viste? Y a raíz de eso, a uno de repente, si podía aumentar por lo lógico, por lo razonable, podía aumentar 80 centésimos, de repente la oveja nos aumenta a 40, porque todo es una cadena ¿viste? Ahí va contemplando para ir manteniendo, para ir manteniendo los clientes, y si él mantiene los clientes uno tiene ovejas para esquilar. Tenés que conformarte con eso, motivando la cosa, porque tenemos que comprender que la cosa está difícil para todos, para todo el mundo...El Tito*

Otros problemas que mencionan estos trabajadores son que el trabajo a destajo en la esquila y el trabajo a jornal en la construcción están sujetos a factores climáticos, generando períodos de escasos ingresos, en los cuales debe pedir adelantos al empresario de esquila, o fiar en el almacén. Según esta perspectiva la satisfacción con los ingresos no sólo depende del monto recibido; la forma de remuneración (destajo) y la inestabilidad anual en el cobro serían dos factores de insatisfacción. La irregularidad en el cobro está relacionada con dos aspectos: por un lado los períodos de desempleo y por otro lado las períodos de no trabajo por factores climáticos. Es importante destacar que en estos casos no fue mencionado un factor adicional de insatisfacción con el ingreso, como son los problemas para el cobro por irregularidades de los contratistas, mencionados en diferentes estudios sobre el empleo temporal.

#### 4.2.2.2 El grado de satisfacción con el trabajo.

El grado de satisfacción con el trabajo, en este tipo de trabajadores, se interpreta desde la satisfacción con el ciclo anual de trabajo y el grado de satisfacción con cada uno de los trabajos en los que se insertan durante el ciclo.

Por definición todos los trabajadores entrevistados se insertan en el mundo de la esquila. En otro lado se ha planteado la existencia de dos trayectorias laborales en la esquila: ser esquilador y ser acondicionador. Estas trayectorias forman parte del proceso de construcción de un oficio. Para el caso en estudio, los trabajadores son esquiladores, habiendo participado la mayoría de ellos en diferentes puestos de trabajo de menor calificación y remuneración, para llegar en la actualidad a “ser esquilador”.

*[..] .Mi oficio, esquilador. Es el oficio que yo realmente me siento cómodo, que, modestia aparte, yo estoy conciente de que lo sé hacer. En la albañilería soy un aprendiz todavía. Me doy maña y trato de hace las cosas bien, pero no puedo decir de que soy un albañil, porque estoy aprendiendo ¿viste? El oficio mío, esquilador. Yo me pongo a hacerlo y me tengo confianza y sé que lo sé hacer. Lo otro es improvisado, porque tengo que revolverme y hay muchas cosas que las sé hacer bien y hay muchas cosas que me pueden quedar bien como me puede quedar más o menos....El Tito*

La percepción sobre el oficio -ser esquilador- es positiva, el trabajo les gusta, la esquila forma parte de la vida de los trabajadores. Sin embargo reconocen las dificultades del trabajo, como trabajo duro, cansador, con ciertos riesgos. Estos factores de insatisfacción propios del tipo de trabajo que realizan, pueden amplificarse o amortiguarse según el ambiente laboral que genera la empresa de esquila en la cual trabajan.

Sobre este punto, los asalariados pueden tener diferentes visiones sobre las condiciones de alojamiento y alimentación, seguridad en el trabajo, horarios de trabajo, organización del proceso, estado de las herramientas, etc. Desde esta perspectiva, se propone que la satisfacción con el trabajo se vincula a dos variables, por un lado la satisfacción con el propio trabajo y por otro lado el entorno en el cual se desarrolla la actividad. La segunda, el entorno y la variabilidad encontrada se explican fundamentalmente por el tipo de empresa de esquila.

a) *Para los asalariados que trabajan en la construcción (ciclos regulares, seguros), el trabajo en la actividad también está vinculado a un oficio construido en el transcurso de una trayectoria laboral sencilla: peón, aprendiz y oficial. Los asalariados se ubican en este recorrido encontrándose en un proceso laboral de construcción de un oficio: ser albañil. Desde el lugar en la carrera de oficial de albañil los trabajadores manifiestan su gusto por el trabajo, su intencionalidad de ir recorriendo el camino. En la medida que el trabajo lo realizan generalmente solos y por su cuenta, no manifiestan factores externos que puedan influir en la percepción negativa sobre el trabajo. En este sentido las condiciones laborales, los horarios, el ritmo de la tarea son determinadas por el propio trabajador, reduciendo la percepción negativa sobre el trabajo al gusto o no de realizar la tarea.*

b) *Para los asalariados en transición hacia empleos fijos la ausencia de carreras laborales (construcción de oficio) en los trabajos en los cuales se insertan (salvo en la esquila) es uno de los factores que genera insatisfacción con el trabajo.*

c) *Los asalariados con ciclos inestables, al igual que el grupo anterior, expresan grados de insatisfacción con los trabajos que conforman el ciclo anual. En estos casos, además de los mencionados en el grupo anterior, se conjugan otros factores de insatisfacción. Por ejemplo, en la contrata del arroz, el trabajo es mal remunerado, no existen carreras laborales, no se necesitan cualidades ni formación específicas y exige físicos muy fuertes (carga/descarga de bolsas).*

A modo de síntesis, los esquiladores con ciclos anuales regulares, con una carrera laboral, manifiestan satisfacción con los trabajos que realizan durante el ciclo anual de trabajo. Desde esta perspectiva, además del propio trabajo, la ubicación de la tarea que realizan en el recorrido de una trayectoria o carrera laboral, explica el grado de satisfacción que expresan, en la esquila como su oficio y en una actividad reciente como la construcción. La ausencia de esta trayectoria o carrera explica en parte la insatisfacción identificada en los otros grupos de trabajadores. Por otra parte, los asalariados con ciclos irregulares e inestables se insertan en mercados de trabajo en los cuales las tareas que realizan no demandan calificaciones que otorgarían grados de satisfacción por realizarla.

Por otra parte, la relación de dependencia podría explicar el nivel de insatisfacción que expresan los trabajadores en relación a las condiciones que facilitan o dificultan llevar adelante su tarea. Es decir, la percepción subjetiva del trabajo no sólo se vincula con la tarea que lleva a cabo, sino que también incorpora la intermediación laboral como un factor de insatisfacción. El escenario construido y dirigido por el intermediario también incide en el grado de satisfacción que expresa quien lleva adelante una tarea.

Un tema emergente es el grado de satisfacción o insatisfacción con el trabajo según el estado físico y la edad de los trabajadores. Como se mencionó anteriormente los esquiladores manifiestan su satisfacción con el trabajo en la esquila, pero introducen con preocupación las condiciones físicas necesarias para poder cumplir el trabajo. La mayoría de los trabajos que realiza este grupo de trabajadores requieren de destreza y fortaleza física. Cuando el cuerpo comienza a flaquear disminuyen los rendimientos y aumentan los riesgos laborales. En este sentido, la insatisfacción puede estar asociada a procesos de exclusión laboral, los trabajadores con mayor edad y con condiciones físicas no acordes a las exigencias de las tareas quedan excluidos. Esta afirmación explica la búsqueda de oficios alternativos. Los mismos se ejemplifican con el trabajo en la construcción y el trabajo fijo en una chacra marítima mencionados anteriormente.

*[...] Yo a esta altura ya tengo 49 años, y no voy a pretender esquilar para siempre. Ya como que empezás para atrás...Sabés que es en base a rendimiento, cuanto más rendís, más ganás ¿viste? Y ya los años empiezan a tomar peso y es un trabajo bravo ¿viste? Vos tenés que estar físicamente bien y de la vista, a mi nomás me duele mucho la vista ¿Viste que estoy medio embromado de la vista? Y tenés que estar bien físicamente y bastante visibilidad porque tenés que ver lo que vas haciendo. Entonces, pretendo retirarme antes de entrar a hacer borrones, retirarme a tiempo. Porque es como el jugador de fútbol, retirarse antes de empezar a hacer goles en contra... El Tito.*

#### **4.2.2.3 El grado de satisfacción social.**

Paugam (2000) analiza esta dimensión a partir de las relaciones sociales en el entorno laboral. Durante la investigación esta perspectiva se fue ampliando e integrando el entorno social de un año laboral, identificando que la temporalidad genera diferentes relaciones en el entorno social del trabajador.

Un factor de satisfacción social provendría de la inserción del trabajador en un colectivo. En este caso los trabajos que realizan los esquiladores de Villa Sara tienen características bien diferentes. En la esquila integran un colectivo, la “comparsa”, mientras que en la construcción generalmente trabajan solos o en grupos pequeños. En la contrata de arroz trabajan en grupo pero no forman un colectivo. En las zafras extraregionales se insertan individualmente.

Los trabajadores en estudio por definición se insertan a un colectivo, la comparsa de esquila. La inserción de los mismos es en el puesto de mayor reconocimiento social, esquilador, puesto en el cual la experiencia y la calidad en el trabajo son factores de satisfacción y reconocimiento en el colectivo. Desde este lugar los trabajadores reconocen su satisfacción con ser parte de un colectivo, los esquiladores, en el cual es valorado, respetado y halagado el oficio y la trayectoria. En la organización del trabajo en la esquila y desde la posición que ocupan (esquiladores) el trabajo también es valorado ya que la cantidad y calidad del trabajo que realizan repercute en el producto final del colectivo. Además, los “años de esquila” otorgan experiencia necesaria para dejar transcurrir las zafras tan largas en climas de convivencia y respeto.

El segundo factor que se relacionaría a la satisfacción social es la dependencia laboral. En la esquila tienen dependencia laboral con el contratista, son empleados. En la contrata de arroz son contratados por “enganchadores”. En las empresas de servicios agrícolas son cuadrilleros. Pero en la construcción trabajan por cuenta propia, es decir sin relación de dependencia.

En el trabajo de esquila el trabajador es empleado, aparece la figura del contratista. La relación de dependencia laboral incorpora además de la relación laboral entre patrón-empleado la relación de convivencia durante la zafra. La dimensión humana de esta relación laboral cobra una importancia central en la satisfacción social del trabajador. El patrón, además de cumplir ese papel, es un compañero de trabajo y de convivencia durante la zafra de esquila. En este sentido la satisfacción social del trabajador conjuga las relaciones con sus colegas, pero también incorpora esta relación con el contratista. Por otra parte, si bien en forma indirecta, el propietario (productor) integra este entramado de redes laborales que hacen a la vida social del trabajador. Los trabajadores expresan que a través de las comodidades de

alojamiento, el trato que reciben y la calidad/cantidad del consumo<sup>52</sup> que brindan los propietarios de los establecimientos se puede “medir” el grado de reconocimiento social de los propietarios hacia la empresa de esquila y los trabajadores que la integran.

La dimensión satisfacción social también se amplía hacia el entorno social del trabajador fuera del ámbito de trabajo, en este caso, la relación del trabajador con su familia y el pueblo. Durante la zafra de esquila los trabajadores conviven fuera de su casa por períodos prolongados de tiempo. Durante la contrata de arroz viven y trabajan en la Villa. En la empresa de servicios agrícolas conviven con sus compañeros y vuelven a sus casas cada dos meses. Los trabajos en la construcción los realizan en el pueblo y viven en sus casas. Esta variedad de situaciones, entre distancias y cercanías, conforman espacios de integración y reconocimiento social propios de los asalariados temporales.

¿Como afecta a la conformación y estabilidad de una relación familiar las características de los diferentes ciclos anuales de trabajo? En los trabajos como la esquila el trabajador pasa gran parte de la zafra fuera de su casa y su entorno familiar. En primer lugar se descubrió que los trabajadores integran esta relación (familia-trabajo) en un recorrido que tiene relación con la edad. En las etapas iniciales de su vida laboral, la temporalidad y el trabajo en la esquila, tiene una representación simbólica, “son trabajadores libres”. Mientras que en etapas posteriores se valora la estabilidad laboral y familiar.

*[...] Ah sí! Yo pienso que sí. A mi por ejemplo, me aburría estar así tanto tiempo en un trabajo solo, estaba deseando que llegara la zafra de esquila así me voy porque uno anda así más libre... Te vas a un pueblo, te vas a otro, y es como que tenés otra libertad. En una palabra, para mi es más lindo trabajar así. Es más lindo que estar todos los días fijos. Y hay gente que no está de acuerdo con eso ¿no? Le hablás de zafra de esquila y de estar en un monte y no!! No todos somos iguales. Pero yo ahora me estoy dando cuenta que tengo que cambiar, que darle una vuelta a la forma de vida...Por todo eso, para estar más con la familia, para estar un poco más con la compañera, estar más rodeado ahí con la familia. El Tito*

*[...] Yo hoy por hoy la estoy pensando de otra manera. Ahora me gustaría agarrar un trabajito que me diera por lo menos para ir viviendo, aunque tuviera que entreverarle alguna changuita de*

---

<sup>52</sup> Carne ovina que entrega diariamente el establecimiento para consumo de los trabajadores (forma parte del arreglo entre el empresario de esquila y el establecimiento).

*contrabando así ¿viste? Me gustaría quedarme medio sosegado, para estar con gente, estar con la compañera, para estar con la familia. ¿Pero qué pasa?, en el asunto del trabajo estás más fuera de las casas que en las casas. Como que ya a esta altura... Además no es una cosa que digas bueno, me sacrificué e hice plata... como que no da para tanto sacrificio...El Tito*

Los grupos familiares de la mayoría de los esquiladores con familia, esposa o compañera e hijos, percibían ingresos no sólo de los trabajadores entrevistados. Bajo diferentes modalidades, se identifican estrategias de generación de ingresos complementarias. Pensiones, ingreso ciudadano y trabajos en el servicio doméstico fueron algunas de las vías de ingreso que genera la familia, principalmente las mujeres. La complementariedad de ingresos permite paliar la inestabilidad y precariedad de los ciclos anuales de los trabajadores temporales. Queda la impresión que estas estrategias son recientes y se explican en la articulación de los diferentes procesos contemporáneos en el mercado de trabajo que realizan las familias pobres (inserción de la mujer, programas del gobierno) y que en parte pueden explicar la permanencia de contingentes tan importantes de trabajadores temporales.

En cuanto a la vinculación con el pueblo, se plantean dos niveles de interpretación. Por un lado las relaciones y redes sociales vinculadas al trabajo y por otro lado la integración social en el pueblo.

En relación al pueblo como espacio social vinculado al trabajo, los trabajadores plantean que en el pueblo identifican un gran respeto a su trabajo en la esquila. La inserción laboral se ha sostenido desde estas redes de vinculación y acceso al trabajo que han construido en la Villa. Estas redes incluyen empresas, contratistas, vecinos y familiares.

Sin embargo los trabajadores manifiestan insatisfacción con su inserción social en el pueblo. Si bien son conocidos y reconocidos en el pueblo, generalmente no participan en ámbitos de interacción social como la escuela, comisiones de fomento, etc.

*[...] ¿Porque qué pasa?, para entrar en una comisión, vos tenés que estar y la persona ideal para una comisión, para un cuadro de fútbol, para un centro comunal tiene que estar. Permanecer en el año, tener un trabajo fijo allí y estar cerca, porque en eso tenés que estar ¿viste? Tenés alguna reunión de algo, tenés que estar siempre. Entonces para el zafral, no podés, ¿viste? Aunque tengas ganas. Pero si sos zafral andás por ahí y no podés faltar tampoco al trabajo porque tenés una reunión ¿viste? No*

*anda la cosa. No, el trabajo así zafra, tenés que dedicarte a eso nomás y estar con la mente para ir intercalando un trabajo con otro, para no estar parado... El Tito*

El ciclo anual de trabajo condiciona los tiempos de encuentro ya sea con la familia o con los amigos de la Villa. Por otra parte también determina los espacios de encuentro, en ciertos momentos en la casa con la familia, en otros en los bares con sus colegas de mundos y vidas temporales.

#### 4.2.2.4 Precariedad subjetiva, a modo de síntesis

A continuación se presenta, a modo de resumen, una tabla en la cual se sintetiza la información sobre las cuatro dimensiones de la precariedad laboral objetiva, según el tipo de ciclo anual de trabajo.

**Tabla 15: Síntesis precariedad laboral subjetiva**

	Satisfacción con los ingresos	Satisfacción con el trabajo	Satisfacción social
Ciclo estable y regular	Satisfacción parcial con los ingresos anuales.	Satisfacción con los trabajos que realizan durante el ciclo anual. Satisfacción con el trabajo en la esquila y con el trabajo en la construcción.	Satisfacción social con el entorno laboral (esquila y construcción). Insatisfacción social por los tiempos de ausencia del empleo temporal
Ciclo estable e irregular	Satisfacción parcial con los ingresos anuales.	Satisfacción con los trabajos que realizan durante el ciclo anual. Satisfacción con el trabajo en la esquila. Satisfacción con el empleo permanente.	Satisfacción social con el entorno laboral (esquila y construcción). Insatisfacción social por los tiempos de ausencia del empleo temporal
Ciclo inestable e irregular	Insatisfacción con los ingresos anuales.	Insatisfacción con los trabajos que realizan durante el ciclo anual.	Satisfacción social con el entorno laboral en la esquila, insatisfacción otros trabajos. Insatisfacción social por los tiempos de ausencia del empleo temporal

### 4.3 CICLO ANUAL DE TRABAJO Y MOVILIDAD ESPACIAL DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA

El objetivo de este capítulo es brindar elementos que permitan conocer y comprender las razones y significados que guían y explican la movilidad espacial de los esquiladores de Villa Sara durante el transcurso del ciclo anual de trabajo.

#### 4.3.1 Tipos de movilidad espacial

Los esquiladores de Villa Sara son trabajadores en movimiento permanente, se mueven durante la zafra de esquila, algunos continúan el movimiento hacia el Este, en la búsqueda del turismo, sus luces y empleos, otros siguen el movimiento entre el arroz rojo y las taipas del arrozal. En tiempos de cambios y dinámicas arrolladoras algunos miran hacia las plantaciones forestales, otros reducen la velocidad y pretenden menos movimiento y más estabilidad. Algunos serán movimientos para cambiar, otros para sobrevivir. Entre movimiento y movilidades transita la vida y el trabajo de los esquiladores de Villa Sara.

Los tipos de movilidad espacial de los esquiladores de Villa Sara se analizarán a partir de la propuesta de Piñeiro (2008) sobre los tipos de movilidad en relación a la residencia y la propuesta de Lara (2000) sobre las migraciones pendulares, circulares y circulares permanentes. A continuación se retoman dichos planteos para luego vincularlos con el estudio del caso planteado.

Como se dijo páginas atrás, Piñeiro (2008) señala que en Uruguay se identifican tres tipos de situaciones, o lo que bien podría denominarse tipos de movilidad. Un conjunto de trabajadores que teniendo residencia urbana se desplazan diariamente hacia sus lugares de trabajo (por ejemplo los trabajadores que participan en la cosecha de citrus en el norte o cosechas de frutas de hoja caduca en el sur). Otro grupo de trabajadores con residencia en localidades pequeñas o en pequeños predios rurales que trabajan en establecimientos ganaderos/agrícolas de la zona y que regresan semanal o quincenalmente a su lugar de residencia. La tercera situación es la de los trabajadores que teniendo residencia urbana o rural se desplazan por el territorio en cuadrillas regresando semanalmente a sus hogares (trabajadores de la esquila y de la forestación).

Recuerdese que Lara (2000) identifica tres formas de migración para el caso de los trabajadores golondrinas mexicanos. La migración pendular, en que los trabajadores partiendo de su lugar de residencia migran hacia otro Estado y regresan a su casas; la migración circular, en las que el trabajador parte de su residencia y circula por varios Estados para luego retornar a su lugar de origen y una migración circular permanente en al cual el trabajador ha perdido su lugar de origen y circula entre Estados y empleos de forma permanente.

Con el objetivo de clarificar el análisis resulta pertinente “descartar” algunos de los tipos de trabajadores planteados por los autores. Para el caso de la propuesta de Piñeiro y según el criterio de selección y conformación del caso (trabajadores de la esquila con residencia en Villa Sara) se descarta la posibilidad de encontrar asalariados que trabajen de forma permanente en establecimientos rurales y que se movilizan periódicamente a sus hogares. El mismo criterio de construcción del caso, descarta el tipo de asalariados con movilidad circular permanente de la propuesta de Lara ya que los trabajadores mantienen como lugar de origen y residencia a Villa Sara y el departamento de Treinta y Tres.

Durante la zafra de esquila, los asalariados que se estudiaron forman parte del grupo de trabajadores que tienen residencia urbana o rural y se desplazan por el territorio en cuadrillas regresando periódicamente a sus hogares. Durante la zafra de esquila los asalariados registraron una versión de movilidad espacial cíclica. El análisis de la movilidad del resto del ciclo ocupacional resultó más complejo.

Los asalariados con ciclos estables y regulares (esquila-construcción), mientras trabajan en la construcción forman parte del grupo de asalariados que según la definición de Piñeiro tienen residencia urbana y se desplazan diariamente a su lugar de trabajo, en estos casos, hacia pequeñas obras en la localidad o en la ciudad de Treinta y Tres (5km). Planteando una adaptación de la tipología de Lara, estos serían trabajadores que durante esta etapa del ciclo anual registraban movilidad pendular diaria.

Para los asalariados con ciclos ocupacionales regulares en transición se identificaron algunas variaciones. El caso del “Chiquilín” es el más sencillo ya que accedió a un empleo permanente en el pueblo, en este caso no se registró movilidad espacial, salvo el movimiento

diario de su residencia al lugar de trabajo (menos de 1km.). El caso del “Zinho” es diferente ya que si bien consiguió un empleo permanente, en el marco del mismo, el trabajador se movilizó espacialmente. “El Zinho” es un trabajador con residencia en el pueblo que se moviliza espacialmente en la cuadrilla de servicios agrícolas con retornos esporádicos al lugar de residencia. Al igual que los trabajadores que participan en la zafra de esquila “el Zinho” es un trabajador que según la tipología de Lara (2000) registró movilidad circular, recorriendo varios departamentos en un recorrido estacional. El tercer trabajador de este grupo es el “Bocha” quien en los períodos inter-zafra de esquila registró movilidad pendular, desde su lugar de residencia hacia territorios en los cuales trabaja como carpintero de obra. En este caso, la movilidad pendular fue diaria o semanal según la distancia y ubicación de la obra. Este es un caso significativo ya que el trabajador transitaría hacia un cambio de residencia territorial, un proceso migratorio. Es decir, se encuentra en un proceso de radicación en el departamento de Maldonado, por lo cual el destino de la movilidad comienza a ubicarse como lugar de residencia permanente.

En los trabajadores con ciclo anual irregular e inestable el análisis de la movilidad espacial durante el periodo interzafra de esquila se tornó más complejo, es el grupo en el cual se registraron mayores variaciones. “El Lentés” luego de la esquila migró al sur del país hacia las zafra hortícolas; luego, en el retorno se integró como peón en una estancia ganadera y posteriormente, ya desde el pueblo realizó pequeñas changas. “El Lentés” es un ejemplo de migraciones de tipo circular, recorrió varios territorios y luego volvió al lugar de residencia. Durante la residencia en el pueblo registró movilizaciones pendulares diarias o por varios días para realizar pequeñas changas en regiones cercanas. “El Bagre” y “El Nando” luego de la esquila se incorporaron a las diferentes actividades laborales que ofrece el complejo arrocero. Durante este período los trabajadores registraron movilizaciones pendulares desde el lugar de residencia hacia territorios cercanos. En el caso del “Bagre”, movilidad diaria hacia el molino de arroz durante la contrata o movilizaciones diarias o por algunos días hacía los cultivos en los cuales trabajó en el control del arroz rojo (maleza del arroz). En ambos casos en los períodos interzafra los trabajadores registraron movilizaciones pendulares diarias, ya sea realizando fletes en el carro (el Bagre) o como peón de albañil en pequeñas obras cercanas a la residencia (el Nando). El último caso, el “Jonathan”, fue el trabajador que recorrió mayor distancia durante el ciclo anual 2006. Al inicio del año trabajaba en un taller mecánico en el pueblo. Durante este período se movilizaba diariamente de su residencia (menos de 1km.). Luego de quedar

desempleado en el taller, trabajó en la contrata del arroz, manteniendo el mismo patrón de movilidad. Posteriormente se integró a la cuadrilla que brinda servicios agrícolas. Durante este tiempo de trabajo se movilizó por varios departamentos por aproximadamente tres meses. “El Jonathan” durante este período se movilizó espacialmente en la cuadrilla de servicios agrícolas con retornos esporádicos al lugar de residencia. Durante este tiempo, la movilidad que registró el trabajador fue circular, recorriendo varios departamentos en un recorrido estacional.

En los casos estudiados y de acuerdo a los niveles de regularidad del ciclo anual, la movilidad en el territorio fue agrupada en dos estrategias. Un grupo de trabajadores que se moviliza territorialmente sólo en la esquila y otro grupo mayor que se mueve espacialmente durante todo el ciclo anual de trabajo.

Los trabajadores con un ciclo anual regular, registran movilidad espacial solo en la esquila (Ver Anexo 4, mapa 1). Estos trabajadores incorporan la movilidad espacial como un componente temporal del ciclo. Se movilizan durante el trabajo de esquila y se asientan en el pueblo durante el resto del año. La búsqueda de trabajo con residencia en el pueblo y movilidad espacial diaria es la estrategia desarrollada en el periodo ínter zafra de esquila. La edad, la expansión de la familia, la construcción de un nuevo oficio (albañiles), aparecen como las variables que explican esta temporalidad de la movilidad.

Para los trabajadores que conforman un ciclo anual regular en transición (Ver Anexo 4, mapa 2) y para los trabajadores con ciclos irregulares (Ver Anexo 4, mapa 3), la movilidad espacial no tiene un corte temporal sino que se registra en todo el año laboral. Para algunos de ellos el movimiento espacial comienza en febrero/marzo con el inicio de la zafra de arroz, luego siguen períodos de changas y posteriormente comienza la zafra de esquila. Para otros, el movimiento espacial es hacia la temporada de verano en Maldonado. Luego se vuelve al pueblo a “changear” y nuevamente comienza la esquila. Mientras que en otros trabajadores el movimiento espacial se dirige y ubica en zafras extraregionales, como la vendimia en Canelones.

#### **4.3.2 Movilidad espacial y sus vínculos con la precariedad laboral**

En el debate conceptual planteado anteriormente se sugería que la movilidad y la precariedad laboral se podían abordar desde dos puntos de vista. Por un lado, la movilidad espacial como una variable que contribuye a la situación de precariedad que caracteriza a estos trabajadores. Por otro lado, la movilidad, el desplazamiento para mejorar o cambiar la situación laboral.

Se planteaba al inicio, a modo de hipótesis, que la movilidad espacial que registran los trabajadores durante el ciclo anual de trabajo contribuiría a la precariedad laboral. A continuación y con el objetivo de refrescar el abordaje conceptual que guía el análisis se retoman algunos de los planteos de Piñeiro (2008) explicando esta relación.

Piñeiro (2008) plantea que la movilidad espacial de los trabajadores, en sus diferentes formas, contribuye a la precariedad laboral. Señala cinco aspectos que justifican este planteo. En primer lugar, plantea que la movilidad separa al trabajador de su familia, lo cual conlleva a la privación de lazos afectivos y le impiden ejercitar sus responsabilidades familiares. En segundo lugar, la movilidad priva al trabajador de las redes sociales, esta privación reduce las posibilidades y opciones, acentuando la vulnerabilidad hacia el contratante. En tercer lugar, la movilidad reduce la capacidad de acceso a los beneficios sociales que brinda el Estado, por ejemplo, el acceso a la salud y a la educación ya que son beneficios localizados territorialmente. En cuarto lugar, “... *las condiciones de vida en los establecimientos rurales que recibe a los trabajadores suelen ser deplorables...*”, además esta situación se registra generalmente durante todo el ciclo migratorio agudizando aún más esta situación. En quinto lugar señala los medios y condiciones de traslado de los trabajadores como elemento que aumenta el riesgo de accidentes.

Si nos dirigimos a los anexos (Anexo 4) y observamos los mapas de movilidad anual de los trabajadores, se identifica una relación vinculante entre movilidad espacial y precariedad laboral. Los trabajadores con menor grado de precariedad, ciclo anual de trabajo estable y regular, son los que registran menor movilidad espacial durante el ciclo anual de trabajo. Mientras que en el sentido opuesto, los trabajadores con mayor grado de precariedad, con ciclos irregulares e inestables, son los trabajadores que registran mayores niveles de movilidad espacial durante el ciclo anual de trabajo.

El primer aspecto que plantea Piñeiro es el distanciamiento de la familia, la privación de lazos afectivos y la imposibilidad de asumir responsabilidades familiares. El trabajo de investigación realizado, sugiere que esta variable sería una de las más sentidas por los asalariados. Por un lado, la movilidad espacial asociada a tiempos de ausencia de la familia y el territorio, fue analizada en el capítulo anterior, a través de la discusión de la dimensión subjetiva de la precariedad. Más precisamente la discusión sobre el nivel de satisfacción o insatisfacción social del trabajador. Por otra parte, más adelante en el ítem 4.3.4 se desarrolla el vínculo entre movilidad espacial y tiempos de ausencia. En todos los casos estudiados la relación entre movilidad y familia aparece como factor de insatisfacción. Esta insatisfacción se expresa en los trabajadores más jóvenes, los cuales señalan las dificultades que tienen para establecer y mantener relaciones afectivas. Los trabajadores de mayor edad y años en la temporalidad, manifiestan la satisfacción que les generaría obtener un empleo fijo para estar cerca de la familia. Y los trabajadores mayores, como el caso de “El Lentes” que no han logrado conformar una familia identifican en la temporalidad y movilidad que la caracteriza la razón principal de su solitaria existencia.

El segundo aspecto que menciona Piñeiro es la privación de las redes sociales, aumentando la vulnerabilidad frente a los contratantes. “*Sino estas ahí...*”, fue una frase utilizada por algunos de los trabajadores. Por un lado la movilidad y los tiempos de ausencia, privan o alejan de nuevos vínculos, de posibles contratantes y nuevos empleos. Por otra parte la movilidad reduce la cantidad y diversidad de empleos y empleadores ofertantes de empleo. La movilidad espacial y la especialización laboral que la misma genera, impide la visualización de otros empleadores en la posible integración de estos trabajadores a actividades en otras ramas o en otros rubros. Se genera una espiral en la cual los trabajadores reducen sus redes sociales y con ella la posibilidad de acceder a otros empleos, generando relaciones cada vez más dependientes y por lo tanto vulnerables frente a los contratantes actuales. Esta apreciación se ejemplifica muy bien con los trabajadores que participan en la zafra de esquila pre-parto y que tienen un ciclo ocupacional estable. En este caso la estabilidad y regularidad del ciclo anual depende del vínculo con la empresa de esquila en la que trabajan ya que en el territorio no todas las empresas de esquila realizan este tipo de zafra. Por lo cual, para estos trabajadores, el grado de dependencia y la vulnerabilidad hacia la empresa en que trabajan se acentúa aún más. En el otro extremo se ubican los trabajadores con ciclos inestables. En estos casos la movilidad permanente que los caracteriza no permite

generar vínculos estables con los empleadores, por lo cual quedan expuestos al vínculo casual, al “vivir al día”.

El tercer aspecto que plantea Piñeiro es que la movilidad no permite que el trabajador acceda a los servicios territoriales que brinda el Estado. El ejemplo más claro, que se desarrolla en un ítem del capítulo siguiente, es la relación entre deserción del sistema educativo e inserción laboral. En la mayoría de los casos la inserción juvenil al mercado de trabajo fue a través de la esquila. Esta inserción temprana al mercado de trabajo temporal significó para la mayoría de los casos la deserción definitiva de los procesos de aprendizaje y formación. A su vez y a diferencia de las migraciones estacionales, en las cuales hay un territorio de destino, el tipo de movilidad circular no genera radicación en ningún territorio, por lo cual no hay accesos a los servicios. El otro ejemplo es el conflicto entre movilidad espacial y acceso a los servicios de salud. En los casos estudiados esta distancia se expresaba en dos formas. Por un lado, en caso de accidentes o enfermedad durante la zafra, aparece como un factor problemático las distancias que deben recorrer entre los centros de atención a la salud y los lugares de trabajo. Y que además por los medios de transporte que se utilizan y la caminería que caracteriza al medio rural estas distancias aumentan. Por otro lado, la movilidad anual y los tiempos de ausencia imposibilitan o dificultan la atención de otros problemas sanitarios como por ejemplo la atención de la salud bucal o visual o cualquier tratamiento médico de largo plazo.

El cuarto aspecto que plantea Piñeiro son las “*deplorables*” condiciones de alojamiento en los establecimientos en los cuales trabajan los asalariados temporales. Este ítem fue abordado anteriormente en el análisis de la precariedad laboral, específicamente en el estudio de la dimensión objetiva. El seguimiento realizado sobre esta variable de la precariedad laboral fue sobre los espacios para el descanso, los servicios higiénicos y los lugares para cocinar y alimentarse.

El recorrido realizado por diferentes escenarios laborales confirmó que las condiciones laborales son deficitarias en la mayoría de los trabajos que conforman el ciclo anual. Como se mencionaba anteriormente los trabajadores con ciclos regulares y estables se movilizan sólo durante la zafra de esquila. Por lo tanto las carencias en cuanto a las condiciones de alojamiento se registrarían sólo en la esquila. En realidad “sólo” en la esquila significa entre 3

a 6 meses, es decir entre una cuarta parte y la mitad del año viviendo en condiciones de alojamientos deficitarias. En los trabajadores que construyen ciclos inestables, que registran mayor movilidad espacial, este factor se agudiza, ya que son los que acumulan mayores períodos de tiempo viviendo en condiciones de alojamiento deficitarias. Las condiciones de alojamiento “deplorables” conforman el hábitat laboral, pero lo más importante es que los trabajadores temporales es en estas condiciones que “viven” la mayor parte del año.

Ahora bien, ¿quién es el responsable de esta situación?, ¿el propietario del establecimiento que contrata el servicio o el contratista?, la respuesta inicial sugiere que el contratante del servicio debería brindar condiciones dignas de alojamiento. Esto no ocurre en gran parte de los mismos. “...*El baño es el monte, el dormitorio es el galpón y la cocina es cerca del chiquero...*”, así definía un trabajador las condiciones de alojamiento. Esta imagen se reitera durante cuatro, seis, ocho meses. Los productores se excusan porque alojan por pocos días a los trabajadores. Siguiendo esta imagen anual aparecen las responsabilidades del contratista. El contratista es quien podría incidir o exigir a los establecimientos que los contratan y por otra parte también aportar algunos elementos que mejoren las condiciones de alojamiento. Sobre el papel del contratista se identificaron diferentes situaciones. Las empresas certificadas incorporan procesos e infraestructura que mejoran las condiciones de alojamiento, por ejemplo la limpieza en la cocina, la calidad de la alimentación. En ningún caso se identificó que el contratista sugiera condiciones al productor y mucho menos que exija las mismas. El planteo realizado por un empresario sugiere que la perspectiva utilizada por ellos, es que el objetivo es “*mejorar el comportamiento y la calidad del trabajo para luego ir mejorando la calidad de la estadía*”. Esta frase recorre parte de la historia y vida de los asalariados rurales del Uruguay y en ningún momento fue pensada al revés.

El quinto aspecto que menciona Piñeiro (2008) son los riesgos de accidentes vinculados a los medios y formas de locomoción en los que se desplazan los trabajadores durante el ciclo anual de trabajo, el camión durante la zafra de esquila, la motito y la bicicleta para las changas con movilidad diaria, el ómnibus colectivo para movilizaciones hacia otros territorios. El camión de la comparsa<sup>53</sup> es bien significativo, en él se confunden hombres,

---

<sup>53</sup> Durante el año 2006 se comenzaba a elaborar desde el Ministerio de Trabajo un protocolo sobre las condiciones de los medios de transporte para este tipo de trabajadores. En el mismo, entre otras condicionantes, se proponía la obligatoriedad de transportar por separado a los trabajadores y a las máquinas.

máquinas y monos<sup>54</sup>. Esta característica del medio de transporte colectivo más importante en el trabajo temporal, se trasladó a los riesgos propios de esta movilidad y se agrava de forma aún mayor en casos de accidente. Por otro lado el tipo y forma de movilidad también incide negativamente en las condiciones de trabajo. Son viajes largos<sup>55</sup>, por caminos de tierra, sinuosos, con polvaredas y saltos permanentes. El cuerpo, herramienta de trabajo, no descansa, no viaja con comodidad.

Además de las razones mencionadas, Piñeiro (2008) señala que el cambio frecuente de ocupación también contribuye a incrementar la precariedad. Plantea tres razones que justifican esta afirmación. La primera, la rotación entre ocupaciones durante el año laboral genera períodos de desempleo sin ingresos, que incidirán en el ingreso anual del trabajador. En segundo lugar, menciona que “...*la inseguridad respecto a la obtención de un nuevo empleo, los hace más vulnerables a las presiones salariales y a la aceptación de condiciones laborales impropias*”. En tercer lugar, “...*el cambio repetido de ocupación, impide la acumulación de conocimiento y destrezas y desalienta la formación y la capacitación laboral...*”. El conjunto de razones que plantea el autor se relaciona con el análisis de la precariedad laboral según tipos de ciclo anual realizado anteriormente. Por un lado, los asalariados con ciclos estables y regulares registran menores períodos de desempleo, construyen oficios (esquila, albañil), pero aumentan la dependencia y vulnerabilidad con las empresas contratantes. Por otro lado, los asalariados con ciclos irregulares e inestables registran mayores períodos de desempleo, no construyen trayectorias laborales dentro de un oficio, pero, no tendrían la vulnerabilidad y dependencia hacia las empresas que se mencionaba para el grupo anterior.

### **4.3.3 Movilidad espacial y superación de la precariedad**

El denominador común de los asalariados estudiados es el trabajo en la zafra de esquila. Uno de los elementos que aporta el trabajo realizado es la identificación de que la movilidad espacial trasciende las decisiones del trabajador. Si bien, al momento de optar por una empresa de esquila, la movilidad espacial y los tiempos de ausencia asociados a la misma,

---

<sup>54</sup> “Rollo” que arma cada trabajador con su colchón y las pertenencias personales.

<sup>55</sup> A modo de ejemplo cuatro trabajadores recorrieron aproximadamente 3000km c/u durante la zafra de esquila.

forman parte del abanico de variables que incluye el trabajador en su decisión, la misma - movilidad y tiempos de ausencia - no sería una de las variables centrales al momento de tomar decisiones. Es decir, es tiempo de esquila, es tiempo de ausencia. El análisis de estos recorridos y el entorno social construido en torno a los mismos, podría ser otra perspectiva para estudiar la movilidad.

Los esquiladores con un ciclo anual de trabajo regular son los que registran menor movilidad espacial y menores tiempos de ausencia durante el ciclo anual. La experiencia acumulada, los cuerpos, los afectos y la familia piden menos movimiento y más presencia. La esquila mantiene la centralidad del ciclo y la construcción de un oficio alternativo y complementario ha sido su estrategia.

La atracción que despierta la oferta de empleo generado por la actividad turística en el departamento de Maldonado, promueve la migración estacional o permanente de una parte importante de los albañiles de la Villa. Esta migración ha dejado vacíos, espacios, en los cuales se insertan o se apropian los trabajadores de la esquila, que al no estar disponibles durante cuatro meses, sólo pueden y quieren acceder a pequeñas obras. Este cambio en el mercado de trabajo vinculado a la construcción les ha permitido establecer un año laboral con muy poco tiempo de desempleo, a la vez que han logrado construir un nuevo oficio, son albañiles.

*...Mi oficio, esquilador. Es el oficio que yo realmente me siento cómodo, que, modestia aparte, que yo estoy conciente de que lo sé hacer. La albañilería soy un aprendiz todavía. Me doy maña y trato de hace las cosas bien, pero no puedo decir de que soy un albañil, porque estoy aprendiendo ¿viste? El oficio mío, esquilador...Tito*

En el grupo de trabajadores con un ciclo anual regular en transición se identificaron diferentes tipos de estrategias. Una de las estrategias identificadas fue la movilidad espacial de uno de los trabajadores hacia una comparsa de esquila del departamento de Maldonado. La misma se explica, inicialmente, como una estrategia para mejorar los ingresos, por la diferencia salarial. Mientras que en las empresas de la zona el precio promedio oscilaba en \$6,5, en las empresas del sureste el precio por oveja esquilada se situaba en aproximadamente \$8. A un promedio de 100 ovejas esquiladas por día, la diferencia en una jornada de trabajo normal sería de 150 pesos.

¿Y en la esquila te pagan más que aquí?

*Sí, pagan más.*

¿Cuánto te pagan ahí?

*Sí, había una diferencia machaza de aquí a allá. En el 2006 éstos ganaban, ¿cuánto ganaban ustedes José?, ¿6,50?, bueno, yo ganaba 8. En la zafra temprana, me pagó el loco, en las ovejas tempranas esas que hice, 10 pesos me pagó...El Bocha*

Bianco (2003) plantea que, existiendo diferencias importantes en los jornales ofertados entre diferentes regiones del país, llamativamente no se registraban de manera significativa migraciones regionales durante la zafra de esquila. Si bien en este caso se registra esta movilidad, la misma no se explicaría solamente por la diferencia salarial. El trabajador identifica que el vínculo con el nuevo empresario de esquila puede significar una puerta de acceso a nuevos escenarios laborales<sup>56</sup>. El incremento de su capital social, nuevos contactos, la apertura de nuevos mundos laborales sería un objetivo central del movimiento que realiza este trabajador. El trabajador comienza a construir nuevos espacios de inserción, nuevas culturas, nuevas sociabilidades. En este caso la movilidad sería una estrategia de “salida” de la precariedad, no la causa.

*...Ahora ya me está por salir un trabajo ahí. Me voy a meter... aunque gane poco yo. Me pagan 6000 pesos por mes, pero me voy a meter. Es de casero en un chalet con unos franceses, en campaña.6000 pesos y creo que te pagan la caja...*

Y estás tranquilo.

*Estoy solo, es un lugar medio separado de todo. Lo que pasa que tenés la ventaja de la caja.*

¿Y tenés aguinaldo...?

*Tenés todo sí. Es poco el sueldo, porque el parque es grande.*

¿Y qué tenés que hacer?

*Y cuidar el parque nomás. Y tenés todo, la casa, la luz, el agua, todo. El parque es grande y le cortás el pasto. A parte ellos no están nunca acá, viene una vez... Cuando se jubile el hombre sí se viene del todo a vivir ahí. El Bocha*

Para este trabajador, la movilidad espacial se explicaría no sólo por los ingresos, sino que el objetivo central del movimiento hacia nuevos territorios sería el acceso a nuevos mercados laborales. El trabajador utiliza su oficio de esquilador como carta de presentación,

---

<sup>56</sup> Empresario de la localidad de San Carlos, Maldonado. Esta ciudad es uno de los centros de “abastecimiento” de trabajadores de Punta del Este.

pero la misma es una llave contradictoria, ya que la estrategia es un cambio de rumbo, dejar la esquila.

Otro elemento que brinda el análisis de la estrategia de este trabajador es la relatividad del ingreso en la construcción de su percepción de precariedad. El aporte social, la posibilidad de jubilarse, una tarea menos rigurosa, una vida mas tranquila, compensarían los menores ingresos que percibiría en su nuevo trabajo<sup>57</sup>. La movilidad espacial hacia nuevos territorios, formaría parte de un proceso de movilidad social, un nuevo status, un nuevo lugar en el espacio social.

Se mencionó anteriormente que dos de los trabajadores seleccionados no salieron en la zafra de esquila 2006. En ambos casos el motivo fue la obtención de un empleo estable. Uno de los trabajadores en uno de los molinos de arroz del pueblo, el otro en una empresa que brinda servicios agrícolas. En ambos casos el objetivo fue la superación de la temporalidad; si bien los ingresos no se vieron incrementados, la cobertura social sí.

El trabajador del molino, además de la estabilidad, logró eliminar la movilidad espacial y los tiempos de ausencia. Lo que no cambió sino que por el contrario se expandió, fue la movilidad espacial del otro trabajador, el “Zinho”. Este trabajador fue uno de los que registró mayor movilidad espacial y de los que tuvo los mayores tiempos de ausencia en la Villa<sup>58</sup>. Resulta interesante plantear esta ruptura con la idea de que el trabajo fijo es trabajo sin movimiento, porque como se ve en este caso puede ser de mucha movilidad. En este caso, el trabajo fijo implica tiempos de ausencia mayores, lo que explica la búsqueda de otro empleo entre los objetivos del “Zinho”.

Por último se mencionan las estrategias de movilidad que generan los trabajadores del grupo de ciclos anuales irregulares. Una de ellas es la posibilidad de migrar hacia el departamento de Durazno. En este caso, dos de los trabajadores son atraídos por los montos salariales (por jornal) ofrecidos por las empresas de servicios forestales, con lo cual la movilidad sería hacia nuevos territorios y hacia nuevos rubros productivos. La estrategia

---

<sup>57</sup> Este trabajador para el año 2006 percibió en promedio un ingreso mensual bruto cercano a los \$8000.

<sup>58</sup> Recorrió los departamentos de Artigas, Rivera, Tacuarembó, Salto, Colonia. Tiempos de ausencia de 2 meses.

proyectada señala la intención de movilidad en el espacio social, en la búsqueda de nuevos oficios y espacios de inserción laboral y territorial.

...¿Para cuando termine acá?

*Seguro. Después no sé, me dedicaré a algo.*

O sea vos no vas armando antes de terminar la esquila, vas a lo que salga.

*Seguro. Yo con otro compañero estamos por ir a Durazno, tiene una hermana trabajando allá y todo así que... hay cuentas.*

¿Vas a ir a probar ahí?

*Sí, porque él dijo que para él tenía trabajo y que capaz que para otro. Así que cuando terminara iba a llamar para ver. Si hay plata capaz que voy. Y hay otra gente de Villa Sara. El Nano*

En el caso anterior la puerta de entrada a nuevos escenarios laborales era la figura del contratista, en este caso la presencia de un familiar (hermana de uno de los trabajadores) en el territorio ofertante del nuevo empleo facilitaría la movilidad. La misma actúa como apoyo y facilitador de contactos laborales, a la vez que permite amortiguar los gastos de instalación en los nuevos territorios.

Estos trabajadores no se plantean la superación de las relaciones laborales temporales, lo siguen siendo. La atracción para el cambio se ubicaría en dos factores. Por un lado la ausencia de un ciclo anual consolidado, -“lo fijo es la esquila y el resto del año changas”- y por otro lado la atracción que despiertan los nuevos escenarios laborales vinculados a la actividad forestal. En este caso, la movilidad no sería una estrategia para la superación de la temporalidad, ni de la precariedad, sino que la ruptura sería espacial, un cambio de territorio, un cambio de espacio social.

Otro ejemplo de los trabajadores con ciclo inestable e irregular, es el del trabajador que se moviliza todos los años hacia la vendimia (corte de la uva) en el departamento de Canelones<sup>59</sup>. La zafra de vendimia y otras cosechas hortifrutícolas que realiza no mejoran las condiciones de precariedad laboral. Si bien el jornal promedio en la vendimia, el trabajador lo cataloga como bueno, no recibe aportes sociales, ni otro tipo de beneficios. Tampoco está en los objetivos del trabajador radicarse en la zona a la cual migra. Su estrategia de movilidad espacial se sustenta en la búsqueda de un empleo fijo en una estancia. La movilidad espacial y

---

<sup>59</sup> La Distancia desde Villa Sara es de aproximadamente 250km.

los tiempos de ausencia que registra también se podrían vincular a la ausencia de una familia. Por otra parte, la búsqueda de un nuevo lugar en el espacio social, “ser peón de estancia”, está presente en sus relatos.

El trabajador que sustenta su estrategia laboral en la integración de la zafra de esquila corta, la zafra de arroz y las changas, es otro ejemplo del grupo que tiene el ciclo anual de trabajo irregular. En este caso, la movilidad espacial se registra sólo en la esquila, mientras que en el resto del ciclo anual, la base de movilidad espacial está en su casa en la Villa. Desde allí accede a trabajos de corta duración, con poco tiempo de ausencia. En este caso el trabajador es propietario de un carro tirado por caballos. Éste le brinda un sinnúmero de oportunidades para “changuear”. Transporta arena del río, paja para quinchados, pequeños fletes a vecinos, traslado de ladrillos, etc. El trabajador se mueve en la esquila y el trabajo de carrero es para ir la llevando. La estabilidad laboral ansiada por el trabajador es con el acceso a un puesto fijo en uno de los molinos arroceros de la zona. Tarea que conoce desde la temporalidad y precariedad de la contrata.

Una de las ideas que emergen de este trabajo es que la movilidad se asocia a la búsqueda de *superación de la precariedad* como estrategia para mejorar la calidad del empleo. La superación de la precariedad está asociada a la superación de la temporalidad ya que ambas se vinculan: empleos temporales/ausencia de cobertura social, empleos temporales/inestabilidad laboral, empleos temporales/precariedad en las condiciones laborales. Son movimientos laborales que tienen como objetivo el acceso a empleos que permitan mejorar los ingresos, acceder a cobertura social, mejorar las condiciones en el trabajo y lograr estabilidad laboral, es decir, la superación de la precariedad objetiva. Los movimientos también se explican por el acceso a empleos que requieran tareas con menor desgaste físico, con mayor integración y cohesión social en el territorio, es decir, la superación de la precariedad subjetiva.

Como se decía al inicio del apartado, el segundo motivo por el cual los esquiladores de Villa Sara se mueven podría ser la *superación de la temporalidad*. El objetivo que se plantea el trabajador es la obtención de empleos no temporales, en estos casos la movilidad espacial tiene como objetivo la búsqueda de un empleo fijo. Si bien una de las razones para obtener un

empleo fijo se vincula con la superación de la precariedad, el acceso al empleo fijo también puede implicar un cambio en la configuración de su espacio social.

La superación de la precariedad y de la temporalidad, son objetivos centrales de la mayoría de los esquiladores de Villa Sara. La búsqueda de superación parece ser el título de sus estrategias laborales, las mismas se orientan a consolidar procesos de integración y cohesión social.

#### 4.3.4 Movilidad y tiempos de ausencia

En el apartado anterior se identificaban algunos factores explicativos de la movilidad espacial, moverse para cambiar, moverse mucho, moverse poco. La superación de la precariedad, la superación de la temporalidad, también significa, de forma menos explícita, la reducción de los tiempos de ausencia.

¿Y todo el tema de los movimientos del trabajo zafra asociado a irte de tu casa y todo eso, cómo la vas llevando?

*Y eso es lo que más se siente. Por los gurises. ¿A quién no le gustaría terminar el laburo y llegar a tu casa y estar todo el día con tu familia? Toda esa parte del día con tu familia. Y de repente tenés que andar tirado quien sabe dónde. A veces pasás hasta 10 días sin saber si andan bien o si andan mal. Y eso es lo más malo de la película. Hay cosas que... el pobre es lo que tiene y a veces tenés que pasar muchas cosas. Eso te enseña, eso es un libro para uno también. Te enseña a porrazos muchas cosas. El Negro*

Durante la zafra de esquila es tiempo de ausencia de la familia, tiempo de ausencia del barrio. Despedida al inicio de zafra, encuentros ocasionales bajo lluvia, retornos “tirando piedras al techo”<sup>60</sup>. Dos, tres, cinco meses de duración, “*que venga sin lluvia, así se hace mas corta y rinde más*”. La duración de la zafra de esquila depende del servicio de esquila que brinda la empresa<sup>61</sup>, la cantidad de ovejas que tiene para esquilar, el número de tijeras y el clima. A diferencia de otros trabajos que se pagan a destajo, el incremento en el ritmo de la tarea individual, no aporta significativamente a la reducción del tiempo de zafra.

---

<sup>60</sup> Comentario/broma que alude a la ausencia del esquilador por un período largo de tiempo “tira piedras al techo pa’ que salga el pata e’ bolsa”

<sup>61</sup> Si la empresa realiza esquila pre-parto la zafra puede comenzar en el mes de julio.

Luego de la zafra algunos continúan el movimiento y extienden la ausencia. Zafra de arroz, arroceras y molinos en las cercanías del pueblo; distancias cercanas, encuentro más frecuentes. Los que continúan en movimiento son jóvenes, sin ciclos anuales de trabajo consolidados, con arreglos familiares inestables o en proceso de emancipación.

Las estrategias para superar la temporalidad pueden generar distanciamientos con su familia, con su pueblo, con el capital social construido. Los esquiladores, no están en sus casas, tampoco en sus lugares de encuentro, de recreación, de sociabilidad. Son actores presentes, porque tienen legitimación social, en tanto que son también actores ausentes.

¿Les saca un poco de sociabilidad?

[...] *¿Por qué, qué pasa?, para entrar en una comisión, vos tenés que estar y la persona ideal para una comisión, para un cuadro de fútbol, para un centro comunal tiene que estar. Permanecer en el año, tener un trabajo fijo allí y estar cerca, porque en eso tenés que estar ¿viste? Tenés alguna reunión de algo, tenés que estar siempre. Entonces para el zafral, no podés, ¿viste? Aunque tengas ganas. Pero si sos zafral andás por ahí y no podés faltar tampoco al trabajo porque tenés una reunión ¿viste? No anda la cosa. No, el trabajo así zafral, tenés que dedicarte a eso nomás y estar con la mente para ir intercalando un trabajo con otro, para no estar parado...* El Tito

Algunos trabajadores expresan que la movilidad espacial y su consecuencia, los tiempos de ausencia, generan dificultades en la construcción de capital social y cultural. Los tiempos de ausencia significan pérdida de oportunidades reales y simbólicas. Por ejemplo, la dificultad para participar en cursos de capacitación, la escasa participación en actividades que incrementen el capital cultural y la pérdida de oportunidades para generar nuevos vínculos laborales.

Por otra parte, otros trabajadores mencionan que si bien la movilidad puede generar pérdida de capital social, el movimiento hacia y en nuevos territorios, también promueve la construcción de nuevo capital. Así pues, la ausencia en un territorio también implica la integración a uno nuevo.

#### **4.3.5 Movilidad y escenarios**

Resulta atractivo y sugerente integrar el análisis de los diferentes escenarios laborales en los que se insertan los esquiladores de Villa Sara en el transcurso del ciclo anual. Los mismos conformarían espacios sociales bien diferenciados. Parece pertinente identificarlos y desde allí generar una mirada diferente de la vida laboral de estos trabajadores.

En octubre y noviembre imaginemos al esquilador arrimado al fogón luego de un cuarto de esquila, su entorno social, su tarea, su ambiente físico. Este mismo trabajador puede estar en diciembre, enero, en Punta del Este, trabajando en la construcción o en servicios vinculados. A estos cambios en el ambiente del trabajador se pretende responder con la incorporación de la idea de escenarios laborales.

El término escenario nos remite a la idea de lugares o espacios en los cuales las personas se miran, se observan, se escuchan, se integran. Los espacios sociales, económicos, culturales y físicos en los cuales se insertan los esquiladores de Villa Sara se pueden plantear como diferentes escenarios. El escenario laboral es el espacio social en el que el trabajador realiza una tarea, de una forma, en un ambiente, bajo ciertas reglas. Es el espacio formal y simbólico en el que trabaja. Espacio de interacción, dinámico, cambiante, en el cual se generan diferentes relaciones, conflictos. El ambiente además de un espacio físico, conforma un “paisaje social” (Castel, 1995:19).

Es así, que la movilidad también podría mirarse desde los cambios de escenarios, cambios de paisaje y desde los movimientos entre espacios sociales. Ser esquilador en Villa Sara otorga un status, tiene un valor simbólico y real en el espacio social de la Villa. El mismo oficio no le otorga el mismo reconocimiento en el espacio social del trabajador cuando trabaja como albañil en Maldonado.

Este apartado pretendió ampliar la mirada sobre la movilidad de los trabajadores temporales. Moverse en el tiempo y espacio, es además, movimiento para cambiar, son tiempos de ausencia, de construcción de escenarios.

#### 4.4 IMÁGENES DEL CICLO OCUPACIONAL ANUAL DE LOS ESQUILADORES DE VILLA SARA.

Los trabajadores seleccionados presentan diferencias y homogeneidades. Homogeneidades, lo que tienen en común, en este caso características que tienen que ver con el ser esquiladores y ser de Villa Sara. Pero a pesar de que los casos fueron elegidos por tener elementos en común también se visualizan diferencias en relación a las trayectorias, a la composición familiar, al origen social, a la formación, a la edad, a las capacidades y oficios. Es decir a un conjunto de variables que explicarían los diferentes ciclos observados en un momento temporal determinado.

Durante el transcurso de la investigación se identificó que el ciclo anual de trabajo se puede asimilar a una foto de una etapa del trabajador. La idea emergente del estudio particular de los casos, es que en realidad el ciclo anual es un proceso en construcción/reconstrucción permanente, o sea, tiene algo de película, con escenas anteriores y otras por aparecer. A continuación se muestran algunas imágenes de los ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara.

#### **4.4.1 La intermediación laboral, relación social siempre presente**

En todos los ciclos anuales la figura del contratista y la relación de intermediación laboral está presente, en múltiples formas y en diferentes momentos.

En todos los casos, el contratista de esquila es una figura de articulación permanente, es el actor de intermediación en el escenario laboral de la esquila y es quien le brinda el servicio de esquila al productor ovejero. El contratista de esquila es el propietario de la máquina de esquila y todos los accesorios necesarios para realizar el trabajo de corte y acondicionamiento de la lana. Además es quien contrata, controla y guía el trabajo del grupo de trabajadores que conforman la comparsa de esquila. Una característica particular de la mayoría de los empresarios de esquila es que conviven y trabajan en las mismas condiciones y lugares que los asalariados contratados. La mayoría de los empresarios de esquila realizan, - además del trabajo gerencial-, el trabajo mecánico y de afilado de los peines y cortantes de las tijeras esquiladoras.

Según el ciclo construido es la relación temporal que establecen los asalariados con el contratista de la esquila. En algunos casos relaciones de zafras de esquila de

aproximadamente siete meses (esquila pre-parto y esquila de corderos pesados). En otros casos relaciones de menor duración, zafas de esquila corta de dos meses<sup>62</sup>.

Estas diferencias relacionadas a la duración de la relación laboral con la figura del contratista de esquila explican estrategias y comportamientos diferenciados. Los trabajadores que han centrado la organización del ciclo anual sobre la base de la esquila de larga duración, generan relaciones de mayor dependencia. En la medida que el trabajo en la esquila es el componente central del ciclo y a su vez el mismo está vinculado directamente con las estrategias de reproducción familiar, mantener el vínculo y el trabajo con el empresario de esquila significa mantener una forma de vida.

[...] ¿Entonces un cambio grande fue cuando empezaste con esta máquina que son unos seis meses?  
*Ah sí, un cambio grandísimo, aparte que ya te digo, en base a esa organización que pude agarrar el trabajo de albañilería... No te digo que me doy una gran vida de poder juntar plata pero da para vivir. Ir haciéndose algún gustito, no siendo muy caro, ¿viste? Lo que pasa que depende de los gastos que tengas. De repente una persona con familia chica... El Fito.*

Esta situación es diferente en relación a los esquiladores que participan en zafas de esquila de corta duración. En estos casos, la esquila tiene un papel importante en los ciclos anuales, por los ingresos que genera, pero no tiene la centralidad que se mencionó en el ejemplo anterior. En este tipo de inserción en la esquila (corta duración) se registra una rotación mayor de los trabajadores, entre empresas y empresarios. Esta rotación no genera la dependencia con el contratista del ejemplo anterior y promueve en cierta medida mayores grados de libertad, que a su vez pueden repercutir en las negociaciones y presiones sobre los salarios y condiciones de trabajo.

Otro de los escenarios de intermediación laboral es el mercado de trabajo vinculado al arroz. En este escenario hay dos espacios de inserción laboral: la fase agrícola y la fase industrial. En ambos escenarios la inserción laboral de los asalariados fue mediante la figura del contratista. Ya sea en el control del arroz rojo (maleza) o en la fertilización del cultivo

---

<sup>62</sup> Zafra de esquila de aproximadamente dos meses. Refiere a la zafra tradicional de esquila (octubre y noviembre), que se ha extendido a 5-6 meses (zafra de esquila de larga duración) con la incorporación de la esquila pre-parto.

(fase agrícola) o en la “contrata”<sup>63</sup> del arroz (fase industrial), los asalariados que realizan estas zafras se insertan a las mismas a través de empresas tercerizadas.

En el mercado del trabajo del arroz la relación que se establece entre los trabajadores y el contratista es bien diferente a las relaciones que se establecen en el mundo de la esquila. La diferencia central radica en la ubicación y rol del contratista. Mientras que en la esquila el contratista contrata, organiza, trabaja y vende un servicio al productor, en el arroz la figura del contratista se identifica con la figura del enganchador, la función principal es conseguir/enganchar trabajadores para la empresa contratante.

Para trabajar en la “contrata” no se requiere tener formación o calificación específica, es un trabajo con mucho desgaste físico. En la esquila hay puestos claves en el funcionamiento de la comparsa, para los cuales se requieren obreros calificados (esquiladores, acondicionadores). Esta diferencia es sustantiva en relación “al cuidado” sobre los asalariados que genera el contratista. Mientras que en la esquila la necesidad de tener obreros calificados y formados actúa como un factor central en la conformación y estrategias de la empresa, en la contrata del arroz se contrata número, no calidad. Otra diferencia es la duración de la relación laboral, “la contrata” es más corta y en general se registra poca reiteración inter-anual, plantean los trabajadores que hay una rotación muy alta de contratistas.

Como se mencionó en capítulos anteriores, estas diferencias explican las diferencias en relación a los niveles de precariedad de ambos mercados de trabajo. Mientras que en “la contrata” del arroz la intermediación laboral es sinónimo de precariedad, en la esquila se registraría un mayor grado de formalización de las relaciones laborales.

En los ciclos anuales de trabajo estudiados también aparece como relación laboral emergente “la empresa de servicios agrícolas”. Esta nueva modalidad de intermediación laboral se vincula con la emergencia de las nuevas formas de organización del trabajo que emplean las empresas forestales y las empresas agrícolas. En el caso estudiado, la empresa

---

<sup>63</sup> La “contrata” del arroz refiere a la zafra de trabajo vinculado al ingreso del arroz a los molinos de la región. El trabajo que realizan los asalariados es básicamente la carga y descarga de bolsas y camiones. “La contrata” proviene del uso estructural de la tercerización de estas tareas en la figura del contratista. “...*Es la época de la contrata...*”

brinda servicios de siembra y fertilización de praderas para los productores que remiten a un frigorífico de la zona. En este ejemplo, para los asalariados la figura del contratista es impersonal, son empresas de servicios compuestas por cargos técnicos, gerenciales y un número variable de cuadrillas. La figura más cercana a la cuadrilla (a los asalariados) es el agrónomo que los visita para las recomendaciones técnicas.

[...]; ¿Y ahí sos empleado del mismo dueño o sos contratado de una empresa?

*El patrón mío tiene una empresa.*

¿Un contratista?

*Claro. Son de Valdense, de Colonia.*

El Zinho.

En los ciclos que integran el trabajo en la construcción aparece como figura de intermediación “el constructor”. En estos casos, la relación se establece en dos niveles. Algunos de los trabajadores con oficio en la actividad son requeridos y contratados como cargos de confianza. Por su habilidad y capacidad, son buscados por los constructores. Por otra parte los trabajadores más jóvenes o sin oficio se integran como peones, buscando la changa.

*[...] Sí, algunos cuantos van a estar así. Y bueno, fui a darle una mano allá y nos hicimos amigos con el hombre. Y aparte de eso el hombre es constructor, entonces tiene esa empresa de esquila y la empresa de construcción. La de construcción es una empresa chica. Y bueno, ahora hay una changa para hacer unos galpones y ta bueno, me queda un mes de seguro pero si me dejás en negro yo te trabajo... El Negro.*

La asociación entre los ciclos anuales de trabajo y la intermediación laboral es una de las imágenes emergentes de este trabajo. En múltiples formas, la intermediación laboral está presente, ya sea en la figura del contratista, o el constructor, o el gerente o el maquinista. También se registraron heterogeneidades entre estas situaciones. Relaciones precarias, relaciones no precarias, relaciones de dependencia, relaciones impersonales, relaciones basadas en la cualidad y oficios, hasta relaciones sin relaciones cuando el trabajador no conoce quien es su empleador.

Los esquiladores de Villa Sara tienen en común la figura del empresario de esquila. Además algunos se integran a la contrata, otros a la construcción y otros a las empresas de

servicios agrícolas. La importancia y centralidad de la figura del contratista varía según el asalariado y el ciclo anual de trabajo.

Para los trabajadores que tienen un ciclo anual regular la figura del contratista se ubica fundamentalmente en el trabajo en la esquila, mientras que el resto del año trabajan por su cuenta (construcción). Los trabajadores con un ciclo regular, en transición, la presencia de la intermediación laboral está más extendida y es más variable en su fisonomía. Desde asalariados que trabajan por su cuenta durante todo el ciclo, hasta el caso del trabajador que consiguió un empleo fijo y la estabilidad laboral se la encontró en la empresa de servicios agrícolas. Para los asalariados con un ciclo irregular, de incertidumbre, la figura del contratista está presente en todo el ciclo ocupacional (esquila, arroz, construcción). El ciclo construido se asocia con la posibilidad de inserción laboral desde la intermediación, el ciclo se construye sobre la marcha y en este escenario la figura del contratista se consolida.

La imagen de una dependencia central de la intermediación, refleja en parte, el grado de vulnerabilidad y fragilidad de los ciclos anuales que construyen los asalariados como componente central en las estrategias de reproducción.

#### **4.4.2 Espacios colectivos, espacios individuales**

El proceso de trabajo en la esquila es grupal, incluso asimilable con la cadena de producción de una fábrica. Existen diferentes puestos de trabajo, que en forma de cadena van desarrollando una tarea<sup>64</sup>, del resultado y trabajo de uno depende el resultado y el trabajo de otros. Ahora bien, la esquila es también colectiva y grupal como espacio y tiempo de convivencia. Sobre este tema es que se registraron imágenes de mundos colectivos y mundos individuales.

---

<sup>64</sup> En otro trabajo se ha definido como la cadena del galpón. El agarrador ingresa a la oveja a la cancha de esquila, el esquilador cosecha la lana, el canchero paga al esquilador la oveja esquilada, saca la oveja y barre la cancha. La lana cosechada pasa a las mesas de acondicionamiento donde los acondicionadores la preparan para que luego el embolsador o enfardador culminen el proceso con el fardo o bolsa de lana pronta para su almacenaje o comercialización. Todo este proceso es supervisado por el maquinista y/o empresario de esquila. (Carámbula, 2004).

En el escenario de esquila conviven de forma permanente espacios individuales y espacios colectivos. Cuando un esquilador opta por ingresar a una comparsa, a trabajar con un empresario, también está asumiendo una inserción en un espacio de trabajo y convivencia sobre el cual no tiene control. Son compañeros de trabajo y también por las particularidades de la esquila son compañeros de convivencia por varios meses.

Por un lado, el trabajo es individual y por otro también es colectivo. El rendimiento y la calidad del trabajo de esquila depende de las cualidades y destrezas individuales. Pero también, el rendimiento final y el rendimiento de la jornada, depende del trabajo colectivo. El esquilador opta por una comparsa, de acuerdo al número de animales que la empresa tiene para esquila, la cantidad de esquiladores y el rinde<sup>65</sup> de cada uno. La máquina de esquila (cantidad y rinde de las tijeras) y la cancha de esquila (proceso colectivo de trabajo) es el primer escenario en el que confluyen espacios individuales y espacios colectivos.

*[...] El patrón mío cuando yo salía, el esquilador, siempre la palabra mayor para él, el esquilador ganó siempre bien. Por supuesto que un vellonero no va a ganar igual que un esquilador. Pero tiene toda la responsabilidad porque si en una él te paga una lata de menos el que perdés sos vos, el patrón y todos. Él tiene una responsabilidad bárbara. Y eso pasa, es una cadena, va pasando, en la mesa si vos mandás un vellón mal ya la condicionada sale mal... Es todo una cadena, es como que a veces miran solo al esquilador nomás. El Negro.*

Optar por el trabajo en la esquila de la lana implica por un lado la inserción en el mercado temporal del empleo y por otra parte implica la realización de una tarea, la construcción de un oficio. Pero también implica integrarse a dinámicas sociales particulares. El trabajador de esquila se aleja temporalmente de su familia y su territorio y se integra temporalmente a otro grupo social, “la comparsa”. La comparsa es el espacio colectivo de trabajo, el escenario de conflicto y el encuentro de compañerismo durante dos, tres, seis meses.

El mundo de la esquila también es el mundo del fogón, del espacio de la sociabilidad, del tiempo de convivencia, del “compañerismo”<sup>66</sup>. También y como contracara la esquila es

---

<sup>65</sup> El “rinde” es la expresión que utilizan los trabajadores para referirse al rendimiento por jornada.

<sup>66</sup> Piñeiro (2003) identifica que una de las variables que tienen en cuenta los esquiladores al momento de optar por una empresa de esquila es “el compañerismo”.

escenario de conflicto. En torno a la cancha de esquila, se abren escenarios de conflicto, la mayoría vinculados a la cadena de trabajo, pero también trasladados a los tiempos de no trabajo.

A modo de ejemplo, se identificaron conflictos entre los esquiladores por la ubicación espacial entorno a la maquina, por los tiempos de cierre de los cuartos de trabajo. Conflictos entre esquiladores y agarradores por la calidad y el tiempo de entrega del animal. Conflictos entre los esquiladores y el vellonero por el pago de las “latas”<sup>67</sup>. Conflictos entre maquinistas y trabajadores, conflictos entre trabajadores de confianza del empresario con los que no los son. Pero también se manifiestan conflictos fuera del escenario de trabajo. Conflictos en torno a la figura del cocinero en relación a la calidad y tiempos de la comida que realiza. Conflictos generacionales entre trabajadores con experiencia, con “mañas”. Conflictos generacionales expresados en las técnicas de trabajo, en la capacidad física y en el rendimiento. También conflictos por los gustos diferentes, ya sea en las comidas, en la música, en el juego.

También la jerarquía que otorgan los diferentes puestos estratifican la comparsa y esta estratificación genera diferencias entre trabajadores y entre los trabajadores con el empresario. No tiene la misma capacidad de negociación con el empresario un esquilador que un canchero y la ascendencia sobre los compañeros es diferente según la ubicación laboral.

*[...] A veces he sufrido, tenés que lidiar con una persona que conocés hoy y mañana de repente estás trabajando con 4 o 5 personas que nunca las has visto. Tenés que hacer amistad y ahí vos ves gente mala y gente buena a donde vas a trabajar. Y ahí te los tenés que lidiar vos. Tenés que pasar muchas cosas. A veces ese es un camino que a veces a uno le enseña. El Negro.*

La comparsa se conforma como un colectivo desde la heterogeneidad. Los trabajadores de la esquila son diferentes en relación a las trayectorias, a los puestos de trabajo y oficios, algunos con mayor reconocimiento social que otros, son trabajadores de diferentes edades y generaciones. La heterogeneidad de un colectivo se traslada a la complejidad de la convivencia. En este escenario emerge la figura del empresario de esquila en la organización y conformación del grupo. Salvo algunos asalariados de confianza del empresario, la mayoría

---

<sup>67</sup> El vellonero entrega una lata, chapita o moneda, por animal esquilado al esquilador. El esquilador registra la cantidad de latas colectadas y luego son canjeadas y registradas en su valor monetario por el empresario.

no tiene incidencia en la elección y conformación de su ambiente de trabajo. En la capacidad de elección y dirección del empresario se sujeta parte de la viabilidad de un colectivo tan diverso, que debe convivir entre el sudor del trabajo, los vaivenes del camión y las intemperies de las estancias.

La comparsa de esquila también construye una identidad. Identidad que significa reconocimiento social entre los pares y en el pueblo. Esta es la diferencia central con otros espacios de inserción laboral colectiva de los esquiladores de Villa Sara.

Trabajar en una cuadrilla durante la contrata de arroz, o en una empresa de construcción o en una empresa de servicios agrícola también implica inserción laboral en espacios laborales colectivos. La diferencia con la esquila radica en los tiempos y ambientes de convivencia, la identidad de la comparsa y el valor simbólico del oficio.

*[...] Seguro, el tema del compañerismo como que lo perdés, pero tenés que ligar también porque a veces agarrás... O sea, no es lo mismo el compañerismo que vos tenés en una zafra que venir a hacer amistad en una empresa. Porque ahí ya te cambia todo, te cambia mismo la manera de joder...El Jonathan*

Al mirar los ciclos anuales desde el mundo colectivo e individual, se identifica que los esquiladores con ciclos anuales regulares conviven solo durante la zafra de esquila. Parece ser algo así como *“mis tiempos de convivencia son en la esquila, el resto del ciclo es por mi cuenta”*. Los trabajadores con otros ciclos anuales recorren prácticamente todo el año laboral en escenarios colectivos, salvo algunas changas por la cuenta, como un corte de paja o un flete en el carro. El año laboral de estos trabajadores se desarrolla formando parte de ¿un colectivo o un conjunto de trabajadores? La comparsa de esquila conforma un colectivo, la contrata del arroz es un conjunto de trabajadores, por ahí se encontraría el sentido de pertenencia e identidad. En la esquila, el trabajo y la tarea que realiza el trabajador está encadenada al trabajo de los otros, esta dependencia e interacción entre puesto de trabajos, roles y trabajadores promueven esta idea de trabajo colectivo. Mientras que en el arroz el trabajo es individual, no se visualiza una cadena, no hay dependencia e interacción entre trabajo y trabajadores.

*[...] Seguro, te cuesta porque estás en una rutina. Vos en las changas siempre estás en una montonera de gente, siempre en una cosa y la otra, y vamos a salir para acá y vamos a salir para allá. En un trabajo fijo ya como que te apartás. Después te cuesta juntarse entre todos y hacer una joda...El Chiquilín*

#### **4.4.3 El origen y la trayectoria laboral del trabajador**

A modo de imágenes sobre el origen de los trabajadores se plantean tres niveles de interpretación. El mismo – el origen- fue agrupado en tres dimensiones de análisis. El origen relacionado al lugar en donde nació y vivió el trabajador, básicamente en la discusión sobre el origen residencial rural o urbano. La segunda dimensión se ubica en el origen social del trabajador, básicamente orientado hacia las condiciones materiales en la cuales nació y se reproduce el trabajador. La tercera dimensión refiere al origen en relación a la trayectoria familiar mirada desde el mundo del trabajo. Las relaciones e interacciones entre estas dimensiones explicarían algunas de las trayectorias laborales y los ciclos ocupacionales de los esquiladores de Villa Sara.

En primer lugar se planteó el análisis sobre el origen residencial rural o urbano y su incidencia en la construcción de la trayectoria laboral. Los esquiladores que conforman el caso tienen su origen -nacieron- en familias que residían en Villa Sara, en barrios periféricos de la capital departamental (Barrio Sosa, Barrio 25) y en ciudades o pueblos de la región (Santa Clara). El origen de los esquiladores de Villa Sara indica por un lado, la ausencia de una residencia rural y coincide con los procesos de urbanización<sup>68</sup> de los asalariados que realizan tareas agrícolas.

El origen residencial de los asalariados en estudio representa las imágenes de espacios de interfase entre lo urbano y lo rural, espacios integrados desde los mercados de empleo. Para los esquiladores de Villa Sara, el origen rural o urbano, pierde validez explicativa de los ciclos identificados ya que se ubican en los espacios de convivencia entre lo urbano y lo rural.

---

<sup>68</sup> Diferentes autores señalan que uno de los cambios en los mercados de trabajos rurales es el aumento de residencia urbana de los asalariados.

La segunda dimensión vinculada a la familia original de estos trabajadores fue la situación de “pobreza”<sup>69</sup>. Aun registrando heterogeneidades, que condicionan diferentes dimensiones en cuanto a las posibilidades de elección en su desarrollo laboral, la situación de pobreza familiar fue incorporada por todos los asalariados que conforman el caso.

*[...] Nosotros vivíamos en el barrio Sosa. Entonces al ver a mi viejo que solo no daba abasto, porque éramos muchos, mi viejo trabajaba y ganaba el sueldo y ni lo veía. Si se comía, no se vestía, y si se vestía, no se comía, entonces donde cayera uno enfermo pasábamos igual 4 o 5 días sin comer... Comiendo todos los días ya estabas bien. Entonces digo, yo nomás hice hasta 6to de escuela y bueno si tenía que estudiar no podía ayudarlo a trabajar. Y bueno intenté trabajar para ayudarlo.* El Negro

El origen social de los asalariados se repite en la situación observada en el año 2006, así como también se proyectan como imágenes de futuro. Las estrategias de los esquiladores de Villa Sara, hijos de asalariados, repiten escenas anteriores, signados por luchas diarias por el sustento del trabajador y su familia.

El tercer componente vinculado al origen, es la trayectoria laboral de su familia, sus padres. Esta variable también explica en parte la trayectoria laboral de algunos de los trabajadores y el ciclo ocupacional observado en el año 2006. En la mitad de los casos analizados se registró una repetición entre los oficios y trayectoria de padres e hijos.

*[...] Nosotros creo que vamos a morir en la esquila me parece. Es un trabajo sentido, o sea, hay que estar ahí. Pero es un trabajo que convivís con un compañerismo día y noche y es como si fuera otra familia. Yo no salgo en la esquila y extraño...* El Tito, hijo de esquilador y padre de esquilador.

La esquila para algunos de los asalariados es cuestión de familia, son familias de esquiladores. La esquila es un modo de vida, un oficio, también es una trayectoria. Los asalariados cuando jóvenes o niños participan en sus primeras zafas con los padres. Estas instancias van construyendo una cultura de esquila, signada por cuentos, encuentro y charlas en los ámbitos de sociabilidad. Así se van construyendo imágenes e imaginarios que se repiten de generación en generación.

---

<sup>69</sup> La situación de pobreza fue una auto percepción que planteaban los asalariados sobre su origen.

*[...] Seguro me gustó más por el tema del compañerismo, conocer gente, los lugares, siempre me gustó eso ¿viste? Aparte yo me crié en ese ambiente, entre construcción y esquila, entonces, como que tenía un poco la tradición ¿viste?... José, hijo de esquilador*

#### **4.4.4 El capital social, el territorio y el acceso al trabajo**

El territorio y los vínculos que en él se generan son variables explicativas de las estrategias de inserción al mercado laboral y de la construcción de diferentes ciclos anuales de trabajo por parte de los esquiladores de Villa Sara. Esta aproximación se plantea desde dos puntos de vista.

Por un lado, el territorio desde las oportunidades laborales en relación a las actividades económicas y productivas de la zona. Desde este punto de vista Villa Sara es un territorio vinculado al arroz (fase agrícola y fase industrial), a los trabajos en la ganadería (entre ellos la esquila), empleos en el sector servicios en la capital departamental (construcción). También se ubica a Villa Sara como un territorio cercano a otros territorios que también actúan como ofertantes de empleo, el caso más gráfico es la actividad en la construcción que ofrecen las zonas turísticas de Maldonado y Rocha.

Por otro lado la oferta de empleo que brinda el territorio genera costumbres, culturas y fisonomías particulares en el mercado del trabajo local. En este caso las actividades productivas del territorio se caracterizan por la demanda temporal de trabajadores. La contrata, la zafra, la temporada son expresiones que definen a este territorio laboral. En estos escenarios es que se construyen diferentes estrategias de inserción laboral.

Llama la atención la variedad de vínculos, redes, capitales que establece un trabajador durante la construcción de su trayectoria laboral y durante el ciclo anual de trabajo.

*¿Y ahí cómo fue que llegaste?*

*Ahí por intermedio de una política. Me consiguió mi señora que trabajaba con ella. El trabajo a veces se pone medio bravo, a veces si no tenés una cuña... Sí, a veces para agarrar algo medio bueno... fue lo que me metió ahí a trabajar...El Negro*

Y todo esto del contratista, del arroz ¿Cómo es que llegaste? ¿Te recomendaron, lo conocés?

*Seguro, me recomendaron porque había un vecino que trabajaba a medias con él. Y yo entré ahí por medio de éste vecino después se separaron, se separó la sociedad y quedó el otro sólo, y ta, quedé yo ahí nomás. Me servía el trabajo. El Bagre*

*[...] Seguro. Yo con otro compañero estamos por ir a Durazno, tiene una hermana trabajando allá y todo así que...*

*¿Vas a ir a probar ahí?*

*Sí, porque él dijo que para él tenía trabajo y que capaz que para otro. Así que cuando terminara iba a llamar para ver. Si hay plata capaz que voy. Y hay otra gente de Villa Sara. El Nano*

Amigos, parientes, patrones, políticos son algunos de los actores que participan en las estrategias laborales que desarrollan los esquiladores de Villa Sara. En estos casos se generan referencias asociadas a trabajos temporales, con demandas de mano de obra no calificada. La recomendación, el vínculo, el contacto son capitales que genera el trabajador, que en general le permiten lograr la inserción laboral.

Luego de ingresar al mercado, el trabajador comienza a generar su referencia, sus cualidades, sus oficios. Y desde esta nueva ubicación en el espacio social va generando nuevos procesos laborales.

*Ah! Se extraña sí, a mi me encanta la esquila y los camiones... yo estoy esperando, porque yo trabajaba en lo delCholo XX, trabajaba con mi padre ahí y armaron un camión. Hicieron todo nuevo, cabina nueva, yo fui medio prestado para ahí con ésta gente...El Zinho*

*Yo ahora me voy para Maldonado pero voy a trabajar en negro, porque es un muchacho que tiene una máquina esquiladora ahí, en San Carlos y me pidió que le diera una mano allá a él. No nos conocíamos. Mi hijo se fue allá para estar con él de acondicionador, que incluso mi hijo que tiene 19 años yo lo enseñé. El Negro*

*Pero siempre changa, no sé lo que es un aguinaldo, una licencia, ni una casa, ni nada... solo changas. Y trabajo, eso sí, soy responsable. Porque uno va y trabaja una vez y a la segunda ya es conocido. O le consiguen algo más que hacer. El Lentos*

El estudio del territorio y sus vínculos con la organización anual del trabajo de un grupo de esquiladores, reafirma la perspectiva de que el territorio además de un espacio físico, productivo y económico, es una construcción social. El capital social construido por un

trabajador explica y forma parte de las estrategias de reproducción de los mismos, que ante la ausencia de mecanismos formales de inserción a los mercados de trabajo, apelan y tejen redes informales de inserción social e integración laboral.

#### 4.4.5 La edad y los ciclos anuales de trabajo

La edad del trabajador se cruzó en varios momentos del análisis como una de las variables explicativas de los diferentes ciclos anuales registrados. Se identificaron, a modo de imágenes ilustrativas, dos relaciones<sup>70</sup> entre edad y ciclo anual de trabajo.

Una vinculación que se presenta, entre edad y ciclos, es la temprana inserción laboral<sup>71</sup> y los impactos sobre los procesos educativos. La misma repercute negativamente en la formación y capacitación de los trabajadores. En este sentido emergieron escenarios de conflictos entre educación y trabajo, alterando los procesos educativos por la temprana inserción laboral.

Los jóvenes y aún adolescentes trabajadores cuando se integran por necesidad al trabajo en la esquila, en forma indirecta están desertando del sistema educativo formal. Este conflicto entre integración a la esquila y deserción del sistema educativo estuvo presente en la mayoría de los casos.

*Lo que pasa que al tener algo en el pueblo se hace más fácil para estudiar. Me gustaría estudiar algo de informática. Estudié un poco, hice dos cursos, pero después algún día quisiera seguir. El tema es que si no tenés algo de plata... El Nando*

En este eje de debate se integran lo que podrían denominarse debilidades e inflexibilidades de la oferta educativa particular de un territorio. La mayoría de los asalariados que conforman el caso dejaron la educación formal (primaria o secundaria) al momento de la primera inserción laboral. En algunos casos fue por la integración al trabajo en la esquila, en otros por la incorporación a la contrata del arroz. En ambas situaciones en épocas del año bien localizadas. Sobre esta estacionalidad de la demanda laboral es que se podría pensar en la

---

<sup>70</sup> También se podrían analizar las relaciones entre edad y familia, edad y trayectoria, edad y formación.

<sup>71</sup> Todos los asalariados que conforman el caso tuvieron su primera experiencia laboral antes de los 18 años.

generación de flexibilidades de la oferta educativa en los territorios de acuerdo a las particularidades y necesidades de sus habitantes.

La otra relación que se analiza desde la perspectiva etárea es la posibilidad de empleo según lo requerimientos físicos. La mayoría de los trabajos que realizan los esquiladores de Villa Sara, como trabajadores temporales, son trabajos con un importante grado de desgaste y rigor físico. Las posiciones de trabajo, los regímenes de jornada, el rendimiento e ingresos a destajo<sup>72</sup>, los riesgos de accidentes laborales, la demanda de fuerza y habilidad, son algunas de las características de los empleos en los cuales se insertan los esquiladores de Villa Sara.

A modo de ejemplo, los asalariados entrevistados plantean que un esquilador va perdiendo la habilidad y rendimiento luego de cierta edad o años de trabajo. Pierde rendimiento no por la técnica de esquila, la cual con el tiempo mejoraría, sino que el cuerpo no aguanta. Con el tiempo, la columna, la cintura, la vista y la concentración, aparecen como limitaciones físicas que afectan el rendimiento.

*[...] Yo a esta altura ya tengo 49 años, y no voy a pretender esquilar para siempre. Ya como que empezás para atrás... Sabés que es en base a rendimiento, cuanto más rendís, más ganás ¿viste? Y ya los años empiezan a tomar peso y es un trabajo bravo ¿viste? Vos tenés que estar físicamente bien y de la vista, a mi nomás me duele mucho la vista ¿Viste que estoy medio embromado de la vista? Y tenés que estar bien físicamente y bastante visibilidad porque tenés que ver lo que vas haciendo. Entonces, pretendo retirarme antes de entrar a hacer borrones, retirarme a tiempo. Porque es como el jugador de fútbol, retirarse antes de empezar a hacer goles en contra... El Tito.*

En la mayoría de los trabajos que realizan los esquiladores de Villa Sara se necesita un “cuerpo que aguante”. Esta dimensión, la edad y el físico, en los trabajos temporales, aparece a modo de dualidad, entre el desgaste por los años y la fortaleza de un cuerpo juvenil. Ahora bien, entre “vida útil” para el trabajo temporal y otras posibilidades laborales, aparece un conflicto central en las estrategias laborales de los esquiladores de Villa Sara. Como se identificó en los trabajadores más viejos el trabajo en la construcción, por su cuenta, aparece como una alternativa.

---

<sup>72</sup> “Destajo” refiere a que los ingresos del trabajador dependen del rendimiento por jornada, por animal esquilado, por árbol cortado, por bolsa cargada.

#### 4.4.6 El cambio técnico y su papel en la construcción de ciclos anuales de trabajo

Una imagen emergente de los ciclos anuales de trabajo fue la que integra los procesos de cambio técnico con las estrategias de organización laboral de los esquiladores de Villa Sara. A modo de ejemplo se señalan algunos procesos que generan cambios sustantivos en los ciclos anuales.

El primero de ellos es la incorporación de la técnica de esquila talli hi que a su vez posibilita la realización de la esquila pre-parto. En capítulos anteriores fue analizado el impacto que tuvo este cambio en los ciclos anuales de algunos de los esquiladores de Villa Sara. El pasaje de zafras de esquila de dos meses de duración a zafras de esquila de cinco-seis meses, significó una reconfiguración sustantiva de los ciclos anuales de algunos de los trabajadores. La esquila pasa de ser una changa más, en la que se ganaba bien, a tener un papel protagónico en el ciclo ocupacional y desde este nuevo lugar se establecen una nueva racionalidad o lógica para completar el año laboral.

[...] *Si tuviera que definirme tendría que decir que antes era changador. Como que ahora, no, no, porque en la esquila ahora en ésta máquina ocupa más de la mitad del año. O más todavía...Porque en la construcción ta, este año trabajé de corrido ¿no? pero, la mayoría de los años trabajo en changas.*  
José, lleva siete años realizando esquila pre-parto. José

Otro ejemplo de cambio técnico en la esquila es la incorporación del acondicionamiento de la lana. En este sentido el acondicionamiento implica una profundización en el trabajo de clasificación de la lana cosechada. El proceso consiste en la clasificación de las mismas según criterios de calidad (tipos de lana, largo de mecha, diámetro, resistencia, etc.). La incorporación del acondicionamiento promueve una nueva trayectoria en el trabajo de la esquila de la lana. “El acondicionador” aparece como una nueva figura laboral. El impacto de esta innovación radica en que por un lado aumenta la demanda de trabajadores y por otra parte posibilita y promueve el ingreso al mercado de trabajo de la esquila de trabajadores con un perfil diferente. Aumenta la demanda ya que en cada mesa de acondicionamiento trabajan por lo menos dos acondicionadores (sustituye a un único trabajador que ataba la lana cosechada) y según la cantidad de esquiladores pueden ser más de

una mesa de acondicionamiento<sup>73</sup>. Por otro lado también cambian las cualidades y calificaciones necesarias para realizar esta tarea. Es un trabajo más delicado, con menor demanda física<sup>74</sup> y que requiere una especialización específica.<sup>75</sup>

Con la incorporación de la enfardadora mecánica<sup>76</sup> también se reconfigura el escenario laboral de la esquila. Esta tecnología sustituye al embolsado tradicional de la lana, que consiste en recibir la lana, colocarla y apisonarla dentro de la bolsa que se encuentra colgada en el aro de embolsar. Este trabajo requiere de técnica de embolsado y genera un desgaste físico muy importante<sup>77</sup>. El trabajo de enfardado lo realizan generalmente los acondicionadores, por lo cual esta técnica suprime un puesto de trabajo.

En la empresa de servicios agrícolas también se está procesando un proceso de cambio técnico. En este caso la incorporación de una pluma<sup>78</sup>, implica la pérdida de varios puestos de trabajo en la cuadrilla de fertilización y siembra. La máquina sustituye el trabajo humano. En este caso además de la pérdida del trabajo, implica un reacomodo del ciclo anual ya que el trabajo en esta cuadrilla implicaba para uno de los trabajadores cuatro meses de trabajo. El cambio técnico afecta un trabajo en particular, pero por las características de los trabajadores temporales implica también una nueva organización del ciclo anual de trabajo.

[...] ¿Y pensás volver el año que viene? ¿Tenés chance de ir?

*No sé, porque a mi me pararon porque al principio traían en bolsas las fosforitas, y ahora la empezaron a traer en bolsones de 1000 kilos, entonces los que estaban haciendo el trabajo con las bolsas se pararon.*

---

<sup>73</sup> Una de las empresas visitadas tenía dos mesas de acondicionamiento (8 tijeras). En cada mesa trabajaban dos trabajadores que son supervisados por el encargado de acondicionamiento.

<sup>74</sup> Un ejemplo que grafica este cambio es la incorporación de una mujer como encargada de acondicionamiento de una empresa de esquila del departamento de Rocha.

<sup>75</sup> El SUL brinda tres cursos de formación: esquiladores, acondicionadores y empresarios de esquila.

<sup>76</sup> Es un maquina que cumple la función de prensar y embolsar la lana cosechada. Los fardos producidos son de mayor peso que las bolsas comunes, pero por su forma cuadrada, así como por el menor volumen que ocupa facilita el manejo y almacenamiento post- cosecha.

<sup>77</sup> Tener en cuenta las bolsas que son de polietileno, la lana, el calor del galpón, el espacio reducido para trabajar. Grafica este comentario la información que nos brindo un embolsador manifestando que durante la zafra de tres meses perdió 10 kilos de peso.

<sup>78</sup> Herramienta que levanta y descarga bolsones de 1000kg en la tolva de fertilización

¿Cargan derecho la bolsa...?

*Claro, con la pluma el bolsón del camión va derecho a la máquina. Lo hacen más ligero pero te...*

A usted lo matan.

*Claro. El Jonathan*

Los cambios técnicos y los procesos de cambio técnico, repercuten de diferentes formas en los empleos y en los trabajadores. Promueven la disminución de la cantidad de trabajadores por producto, aumento de la productividad del trabajo, cambios en las capacidades y habilidades, demanda de nuevos trabajadores, exclusión de trabajadores “obsoletos”, incorporación de nuevos actores, etc. Para el caso de los esquiladores de Villa Sara se identifican algunos de estos procesos, que además por lo que se ha visto en este caso, implica rearmar ciclos anuales de trabajo y construir nuevas estrategias.

## CAPITULO 5

### 5 CONCLUSIONES

“...El “sueño del interino” es convertirse en permanente, sueño éste asociado a la duda obsesiva en cuanto a la posibilidad de llegar a serlo. Lo que se rechaza no es tanto el trabajo sino un tipo de empleo discontinuo y literalmente insignificante, que no puede servir de base para la proyección de un futuro manejable. Esta manera de habitar el mundo social impone estrategias de sobrevivencia basadas en el presente. A partir allí se desarrolla una cultura que, según la atinada expresión de Lawrence Rouleau-Berger, es “una cultura de lo aleatorio”. Así, ha vuelto al primer plano de la escena social una obligación muy antigua impuesta a lo que hoy llamaríamos el pueblo: “vivir al día”...”. (Robert Castel, 2006:415)

Esquiladores de Villa Sara, identidad y diferencia. Identidades que genera una vida temporal. La temporalidad de las relaciones laborales y la movilidad espacial, son prácticas que integran y forman parte de los ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara. Ciclos anuales de trabajos temporales, movilidad espacial y precariedad, señales identitarias de este grupo social

La construcción y constatación de los diferentes ciclos anuales de trabajo se explicaría desde dos grupos de variables. Por un lado, las variables características del individuo como la formación, la edad, la historia familiar, variables incluidas en el concepto de trayectoria laboral. Por otra parte las variables relacionadas al lugar, la villa, el territorio. Así pues, la historia, las actividades productivas, las comunicaciones y las redes sociales que se generan e identifican a un territorio serían factores de interpretación de los diferentes ciclos anuales característicos del territorio.

El recorrido de la relación entre ciclo anual de trabajo y precariedad laboral señala para este caso -los esquiladores de Villa Sara- que la precariedad se explica directamente con la temporalidad de las relaciones laborales que conforman el ciclo anual de trabajo. Los esquiladores de Villa Sara son trabajadores precarios porque los ciclos anuales se conforman por trabajos temporales precarios.

Retomando el abordaje teórico planteado en el capítulo 2, se concluye que los esquiladores de Villa Sara son trabajadores precarios porque se identificaron situaciones deficitarias tanto en el análisis objetivo de la precariedad, como en el análisis de la subjetivo de la misma.

Los ingresos anuales que perciben los esquiladores de Villa Sara, se encuentran por debajo del monto mínimo imponible del nuevo sistema tributario. Se identificaron variaciones entre los diferentes trabajadores. Los trabajadores con ciclos anuales regulares, estables, registran los mayores ingresos, mientras que los trabajadores con ciclos irregulares e inestables, son los que perciben menores ingresos anuales.

Durante la zafra de esquila es cuando los trabajadores perciben los mayores ingresos, que en algunos casos superan el monto mínimo imponible del nuevo sistema tributario. Es decir todos los ciclos anuales de los esquiladores de Villa Sara son precarios en relación a los ingresos que perciben los trabajadores, pero registran situaciones diferentes según el ciclo y según los trabajos particulares de cada ciclo.

Fue común en todos los ciclos la ausencia total o parcial de cobertura social. En este sentido se proponen dos interpretaciones. Por un lado, la situación actual del ciclo anual y de los trabajos que lo conforman. Por otro lado, la ausencia total o parcial de cobertura social durante toda la trayectoria laboral de los trabajadores. Desde las dos perspectivas los esquiladores de Villa Sara presentan una situación deficitaria en relación a la cobertura social. Si bien, en los casos de los ciclos anuales regulares, durante el trabajo en la zafra de esquila larga los trabajadores reciben aportes jubilatorios, los mismos trabajadores, en la construcción, no generan ningún tipo de aportes. Mientras que los asalariados con ciclos anuales irregulares e inestables carecen de cobertura social en la mayoría de los trabajos en los que se insertan. La ausencia de cobertura social tiene continuidad interanual generando incertidumbre en cuanto al futuro de los trabajadores ya que no tienen los aportes como para poder jubilarse. Además, los trabajos que realizan dependen en gran medida de la resistencia física, que con los años va perdiendo su capacidad. La ausencia de cobertura social se manifiesta también en la imposibilidad de acogerse a regímenes de seguro de paro, asignaciones familiares, licencias.

La ausencia de un contrato por tiempo indefinido es común a todos los trabajadores temporales, en este caso particular los esquiladores de Villa Sara. Ahora bien, según el tipo de ciclo anual se registran algunos indicios de estabilidad. Un grupo de trabajadores conforman un ciclo ocupacional anual que se repite año a año, es un ciclo regular. Otro grupo de trabajadores conforman ciclos inestables, no tienen una reiteración interanual y se construyen sobre la marcha.

Otra forma de mirar la inestabilidad es en relación a la reiteración interanual de las empresas en las que se insertan los trabajadores. Desde esta perspectiva, se identifican en el trabajo de esquila mayor estabilidad con las empresas. Esta situación se visualiza en los trabajadores que se insertan en zafras de esquila pre-parto ya que desde esta reiteración anual con la empresa de esquila es que ha construido el ciclo ocupacional. En la contrata de arroz la reiteración de empresas es menor que en la esquila, situación explicada en parte por la ausencia de cualidades específicas (alta rotación de trabajadores no calificados) y además por la rotación de contratistas.

Los ciclos anuales se caracterizan por la variabilidad en cuanto al control que tienen los trabajadores en relación a las condiciones de trabajo. La variabilidad puede ser explicada desde múltiples dimensiones. En este sentido se registraron variaciones según la empresa de esquila, según si la inserción laboral en la construcción era por cuenta propia o como empleado y según los tipos de intermediación laboral. En empleos como la esquila los trabajadores generan algunos mecanismos de control sobre las condiciones laborales. En ellos los trabajadores exigen calidad de las herramientas, seguridad laboral, alimentación, ritmos y organización. Por dos razones en la mayoría de los casos estas demandas o controles son aceptados e incorporados por el empresario. La primera es que mejoran la eficiencia y productividad del proceso. La segunda es que evitan la generación de conflictos entre trabajadores y entre trabajadores y empresario. En otros empleos como la contrata de arroz el control que ejercen los trabajadores es mínimo.

La mayoría de los trabajadores perciben ingresos anuales insuficientes que concuerda con la insatisfacción que manifiestan los trabajadores. Llamativamente la información más sugerente es que la mayoría de los trabajadores no identificó en el salario la variable central de la precariedad. La búsqueda de empleos fijos, con menores ingresos, pero con cobertura

social reafirma esta apreciación. La ausencia de cobertura social se registró en la mayoría de los ciclos y las trayectorias de los esquiladores de Villa Sara. En este sentido parece pertinente pensar una dimensión subjetiva que contemple la insatisfacción derivada de la ausencia de protección social.

La satisfacción o insatisfacción con el trabajo fue interpretada en dos niveles. El primero refiere a la percepción subjetiva que plantean los trabajadores en relación a la tarea que realizan. En este sentido se identificó que los trabajadores no sólo evalúan el gusto por una tarea, por ejemplo ser esquilador, sino que también incorporan desde su subjetividad, el trayecto o carrera que está involucrada. Ejemplificando esta idea, el trabajo en la contrata de arroz no forma parte de una trayectoria laboral, es un trabajo sin proyección. En la esquila y en la construcción es diferente, hay una carrera laboral. La posibilidad de crecimiento en el oficio, repercute en la evaluación que el trabajador realiza sobre su tarea.

El tercer factor de insatisfacción planteado por Paugaum (2000) es el de la insatisfacción social del “*homo sociologicus*”. El escenario, dónde y cómo se realiza la tarea, también repercute en el grado de satisfacción. En este sentido se identifican diferencias entre trabajos y diferencias entre empresas de un mismo rubro. La calidad de las tijeras, la calidad de las herramientas, los ritmos de trabajo, la alimentación, son variables que los esquiladores incorporan cuando eligen una empresa de esquila. Por otra parte, variables como el compañerismo y la ausencia de conflictos, así como el perfil del patrón también inciden en el nivel de satisfacción. Desde esta dimensión se identificaron insatisfacciones en relación al oficio, al escenario de trabajo, pero fundamentalmente la insatisfacción social más importante se explica por los tiempos de ausencia. Tiempos de ausencia con la familia y el pueblo que genera la movilidad espacial de los ciclos anuales temporales.

Los trabajos temporales implican desplazamientos y ausencias temporales. Los mismos son un factor de conflicto en cuanto a la formación y reproducción de una familia. También los desplazamientos y ausencias de las actividades sociales que se generan en la Villa. Así pues, la temporalidad y los tiempos de ausencia, son una de las causas de insatisfacción social de los esquiladores de Villa Sara.

La vinculación entre la movilidad espacial y la precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara fue confirmada en este estudio. Ahora bien, así como la precariedad laboral fue analizada desde la objetividad y la subjetividad, parecería correcto señalar que la movilidad espacial y su vínculo con la precariedad podrían analizarse integrando esta doble mirada. La propuesta emerge como resultado del análisis realizado, en el cual se identificaron variables objetivas y variables subjetivas que relacionan precariedad laboral con movilidad espacial.

Recuérdense los planteos de Bendini et al (1999), Giarracca (2001), Piñeiro (2008) en los cuales se sugerían una serie de factores, razones y significados de la movilidad espacial de los trabajadores temporales. Bendini analiza la movilidad espacial desde los significados que la misma tiene para el trabajador que se moviliza y para la familia que queda en el lugar de residencia. Giarracca utiliza la perspectiva de trayectorias vitales y laborales. Mientras que Piñeiro señala diferentes factores y razones que vinculan la movilidad espacial con el empleo precario. Así pues, la movilidad espacial tendría diferentes significados sociales, la movilidad forma parte de la trayectoria laboral y la movilidad espacial sería una de las razones de la precariedad.

Piñeiro (2008) sostiene que analizar la precariedad del trabajo asalariado agrícola solo desde la perspectiva objetiva omite explicitar cómo el trabajador siente su relación con el trabajo. Sugiere que la manera más acertada de medir y comprender el trabajo precario es integrando los indicadores objetivos y subjetivos. El mismo concepto bien podría trasladarse al estudio de la movilidad espacial.

Así pues, se propone que la movilidad espacial podría ser analizada desde variables objetivas como: la distancia recorrida por empleo y por año, la cantidad de empleadores que tiene un trabajador por año, la reiteración interanual de los mismos, los días de ausencia de la residencia, los medios y condiciones de transporte, etc. Y desde variables subjetivas, vinculadas al sentir o significado social de la movilidad como por ejemplo: los tiempos de ausencia y el significado en relación con la familia, la toma de decisiones familiares, la movilidad y los vínculos sociales.

Al inicio de la investigación se sugería que el ciclo anual de trabajo sería uno de los factores explicativos de la precariedad laboral de los esquiladores de Villa Sara y que la

movilidad espacial que registran los mismos durante el ciclo anual de trabajo es una variable que contribuye a la precariedad. Ambos planteos fueron confirmados durante el transcurso de este trabajo.

El análisis objetivo de la precariedad mostró, con diferentes grados y énfasis según el ciclo anual de trabajo y el trabajador, la situación deficitaria en las cuatro variables que componen esta perspectiva.

En relación a la dimensión subjetiva los resultados fueron más diversos. Esta diversidad puede ser explicada a través de los resultados de la tesis doctoral de Piñeiro (2008). En ella señala que el 48,1% de los esquiladores se sienten satisfechos o parcialmente satisfechos con su trabajo. Esta apreciación resulta más elocuente cuando se identifica que el 30% de los esquiladores aún siendo objetivamente precarios se sienten satisfechos o parcialmente satisfechos con su trabajo. Estos resultados son cuestionados con la afirmación planteada al inicio, los esquiladores son y se sienten precarios.

El estudio de caso realizado sugiere que la satisfacción con el trabajo e incluso con los ingresos que perciben durante el ciclo anual de trabajo, se minimizaría frente a la insatisfacción social que genera el ciclo anual de trabajo temporal. En este sentido se sugieren dos abordajes. Por un lado, la necesidad de ampliar el concepto de insatisfacción social propuesto por Paugam. La incorporación de la variable movilidad espacial surge como un elemento contundente de este trabajo ya que se identificó a la misma como el principal factor de insatisfacción con los ciclos anuales y los trabajos que realiza este grupo de trabajadores. Por otro lado, parece necesario incorporar ponderaciones en relación a las tres dimensiones planteadas por el mismo autor. El estudio realizado sugiere que la posibilidad de obtener un empleo estable en el pueblo es el “sueño” de estos trabajadores, no importa el ingreso, ni la tarea; vivir y trabajar en el pueblo es la mayor satisfacción.

Refirman estos comentarios finales la búsqueda permanente de cambio de los esquiladores de Villa Sara. Algunos integrando nuevos oficios, otros con la obtención de empleos fijos, otros con la migración hacia nuevos territorios. El cambio se asocia a la superación de la temporalidad y la movilidad asociada. Los trabajadores que accedieron a un empleo fijo, vieron reducidos sus ingresos, pero accedieron a la cobertura social y conviven

con su familia. Los trabajadores que participan en zafras de esquila pre-parto incrementan los ingresos anuales, están mayor cantidad de días con cobertura social, y concentran temporalmente los tiempos de movilidad.

Como mencionaba Castel al inicio del capítulo, el sueño del temporal, es convertirse en permanente. Viven al día, viven de changas, viven de zafras y en parte, la aleatoriedad de la temporalidad es una imagen común en los ciclos anuales de los esquiladores de Villa Sara. En el mundo laboral de los esquiladores hay procesos que continúan y procesos que emergen, hay metamorfosis y permanencias. Son precarios por la temporalidad de las relaciones laborales y se sienten precarios porque el movimiento permanente genera distancias afectivas y vulnerabilidades sociales.

### 5.1 Reflexiones entorno al aporte de la tesis

En estas breves líneas me gustaría mencionar otros aportes de este trabajo de investigación que se podrían resumir en dos niveles. Por un lado, los aportes a la teoría y al método de investigación social y por otro lado, los aportes a la política pública y a las reivindicaciones sindicales de los asalariados.

En relación al aporte teórico y metodológico de este trabajo. En primer lugar, me gustaría resaltar la *pertinencia* del estudio etnográfico como metodología de interpretación. En un sentido doble, por lo sustantivo de la información y por la experiencia como investigador. En segundo lugar, la "*originalidad*" del seguimiento del ciclo anual de trabajo permitió identificar la heterogeneidad de un grupo social homogéneo; esquiladores, precarios, pero diferentes. Creo que el tercer aporte sustantivo fue contribuir desde este trabajo a corroborar la *validez* del abordaje objetivo y subjetivo de la precariedad. En este sentido parece justificada la propuesta de ampliar la cobertura de la dimensión subjetiva social. En cuarto lugar, me parece que la incorporación de la variable movilidad espacial fue un *aporte significativo* de este trabajo ya que se identificó a la misma como la variable principal de insatisfacción con los ciclos anuales y los trabajos que realizan este grupo de trabajadores.

La pretensión de vincular el conocimiento científico y las políticas públicas es un desafío pendiente de este trabajo. Igualmente se identificó como un problema el abandono del

sistema educativo por la temprana inserción laboral/temporal. La corroboración de esta realidad incorpora la reflexión acerca de la posibilidad y necesidad de flexibilizar la oferta educativa, según las características territoriales, los rubros que se producen en el territorio, las épocas de zafra, etc. Otro problema central que emerge del trabajo, es la ausencia de cobertura social durante la mayor parte de la trayectoria laboral y en el ciclo anual de la mayoría de los trabajadores. En este sentido resulta sugerente la posibilidad de la implementación de regímenes específicos para los trabajadores temporales. Por ejemplo, fortaleciendo el proceso actual en el cual el BPS esta integrando empleos rurales y urbanos en una caja única de empleo temporal y del régimen de seguro de desempleo específico y porque no, proyectar programas de subsidios para cubrir déficit de cobertura temporales. Otro eje de articulación podrían ser los programas dirigidos a la formación de los asalariados para la conformación de empresas de servicios (multi-sectoriales). Finalmente, otro eje sería el aporte de conocimiento para la construcción de marcos normativos, como por ejemplo la ley de reciente aprobación en la cual se regula la duración de la jornada laboral.

## 6 BIBLIOGRAFÍA

APARICIO, S.; BENENCIA, R. (coord.). 2001. Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino. Buenos Aires, Editorial la Colmena. 249p.

APARICIO, S. ; BENENCIA, R. 1999. Empleo rural en la Argentina; viejos y nuevos actores sociales en el mercado de trabajo. In: Empleo rural en tiempos de flexibilidad. S. Aparicio y R. Benencia (coord.). Buenos Aires, Editorial La Colmena. Pp. 29-81.

BENDINI, M.; RADONICH, M.; STEIMBREGER, N. 1999. Historia de la vulnerabilidad social de los “golondrinas” en la cuenca frutícola del río Negro. In: De golondrinas y otros migrantes. M. Bendini y Martha Mabel Radonich (coord.). Grupo de Estudios Sociales Agrarios (GESA). Universidad Nacional del Comahue. Buenos Aires, Editorial La Colmena. Pp.31-52

BENDINI, M.; BONACCORSI, N. (Comp.). 1998. Con las puras manos; Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación. . Buenos Aires, Editorial La Colmena. 122 p. (Cuadernos del GESA. Universidad Nacional del Comahue).

BIANCO, M. 2003. Modalidad de ocupación y de ingreso de los trabajadores de la esquila. In: Trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural. Diego Piñeiro. Montevideo, SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Pp. 83-94.

BIANCO, M; CARAMBULA, M; FERNANDEZ, E; GLIK, L; MORENA, V; PEREYRA, F; PIÑEIRO, D. 2002. Los trabajadores de la esquila. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales. Departamento de Sociología. 208p. (Serie Informes de Investigación N° 29)

CARÁMBULA, M; PIÑEIRO, D. 2006. Forestación en Uruguay: cambios demográficos y empleo en tres localidades. Agrociencia (Uruguay) 10(2): 63-75.

CARAMBULA, M. 2004. Asalariados de la esquila: cambio técnico y deszafralización del empleo. Tesis Ing. Agr. Montevideo, Montevideo, Facultad de Agronomía, Universidad de la Republica. 133p.

CASTEL, R. 2006. Las metamorfosis de la cuestión social. . Buenos Aires, Editorial Paidós. 493p

CHIAPPE, M. 1992. Cambio técnico en la fruticultura: su influencia en la demanda y calificación de la fuerza de trabajo. Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Agronomía. (Serie Resumen Tesis N° 8).

GARCIA, S. 1968. La esquila. In: Estampas de Nuestra Tierra. . Montevideo, Consejo Nacional de Enseñanza Primaria y Normal. v.2. (Colección Agustín Ferreiro.)

GIARRACA, N; BIDASECA, K; MARIOTTI, D. 2001. Trabajo, migraciones e identidades en transito: los zafreiros en la actividad cañera tucumana. In: ¿Una nueva ruralidad en América Latina? Norma Giarracca (comp.). Buenos Aires, CLACSO. Pp. 307-337.

GIARRACA, N. (Comp.). 2000. Tucumanos y tucumanas: zafra, trabajo, migraciones e identidad. Buenos Aires, Editorial La Colmena. 161p.

GOMEZ, S; KLEIN, E. 1994. El trabajo temporal en la agricultura latinoamericana. In Los pobres del campo; el trabajador eventual. Santiago de Chile, PREALC-FLACSO.

GONZALEZ, Y. 1994. Los olvidados de la tierra. Vida, organización y luchas de los sindicatos rurales. Montevideo, Comunidad del Sur. 292p.

GUERRA, P. 2001. Sociología del trabajo. 2ªed. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. 332p.

GUTIERREZ, A. 2007. Pobre', como siempre. Estrategias de reproducción social en la pobreza: un estudio de caso. Córdoba. Argentina, Ferreira Editor. 441p.

HOPENHAYN, M. 2001. Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires, Grupo Editorial Norma. 262 p.

KLEIN, E. 1992. El empleo rural no agrícola en América Latina. Santiago de Chile, FLACSO. OIT-PREALC. 22p. ( PREALC/OIT, Documento de Trabajo N° 364).

LARA FLORES, S. 2000. Características de las migraciones rurales hortícolas en el noroeste mexicano. Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (México) 6(12):71-88.

LARA FLORES, S. (comp.) 1995. Jornaleras, temporeras y “bóias frías”. El rostro femenino del mercado de trabajo rural en América Latina. Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD). Caracas, Venezuela, Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD), Nueva Sociedad. Pp. 181-192.

LATORRE, R. 1991. Los trabajadores del arroz. In: Nuevos y no tantos: los actores sociales para la modernización del agro uruguayo. Piñeiro, Diego (ed.). Montevideo, Editorial Banda Oriental. CIESU. 293p.

MORAES, M. I. 2003. El trabajo de la esquila y los esquiladores.: algunos aspectos de su historia social (1860-1970). In Trabajadores de la esquila; pasado y presente de un oficio rural. Diego Piñeiro. Montevideo, SUL, CSIC, Facultad de Agronomía, Departamento Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. Pp.33-56.

MORENA, V. 1999. Los trabajadores de la viticultura. Monografía final Lic. Sociología. Montevideo, Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales.

NEFFA, J. 1986. El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina: Problemas de condiciones de trabajo. Ginebra, OIT. 136p.

PAUGAM, S. 2000. Le salarié de la precarité. Les nouvelles formes de l'integration professionnelle. París. Francia, Presses Universitaires de France. 347p.

PIÑEIRO, D. 2008. El trabajo precario en el campo uruguayo. Montevideo, CSIC. Facultad de Ciencias Sociales. 213p.

\_\_\_\_\_. 2003. Trabajadores de la esquila: pasado y presente de un oficio rural. Montevideo, SUL. CSIC. Facultad de Agronomía, Departamento Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología. 158p.

\_\_\_\_\_. 2001. Los trabajadores rurales en un mundo que cambia: el caso de Uruguay. *Agrociencia (Uruguay)*. 5(1): 68-75.

\_\_\_\_\_. 2000. Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias. In: Giarraca, norma (comp.) *¿Una nueva ruralidad en América Latina?*. Buenos Aires, CLACSO. Pp. 269-287. ( Colección grupos de trabajo de CLACSO).

\_\_\_\_\_. 1999. Trabajadores rurales y flexibilización laboral; el caso de Uruguay. In *empleo rural en tiempos de flexibilidad*. S. Aparicio y R. Benencia (eds.). Buenos Aires, La Colmena. Pp.99-132.

\_\_\_\_\_. 1998. Cambios y permanencias en el agro uruguayo; Tendencias y coyuntura. In: *Las Agriculturas del MERCOSUR; El papel de los Actores Sociales*. Norma Giarraca y Silvia Cloquell (Comp.). Editorial La Colmena. Buenos Aires. Pp. 47-84

PIT-CNT. 2002. Informalidad y seguridad social en el Uruguay. Montevideo, Instituto Cuesta Duarte. FESUR. Mimeo. 90p.

RIELLA, A; TUBÍO, M. 1997. Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay. Salto, Universidad de la República, Regional Norte, Unidad de Estudios Regionales. 86p. (Documento de trabajo N° 31/97)

RODGERS, G. 1992. El debate sobre el trabajo precario en Europa occidental. In: *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa occidental*. Gerry y Janine Rodgers (comp.). Madrid, Ministerio de trabajo y seguridad social, OIT. pp. 15-42.

SAUTU, R. 2005. Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación. Buenos Aires, Lumiere. 180p.

SAUTU, R. et al. 2005. Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de los objetivos y elección de la metodología. Buenos Aires, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. 187p.

SILVA, M. A. M. 1999. Errantes do fim do século. Sao Paulo, Brasil, Fundação editora da UNESP. 370p.

SUPERVIELLE, M. 2009. Reflexiones sobre la utilización del concepto de precariedad y desempleo en el estudio de los asalariados rurales temporales. Mimeo.

TARRÉS, M. (coord.). 2001. Observar, escuchar y comprender. Sobre la tradición cualitativa en la investigación social. México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. 409p.

TAYLOR, S; BOGDAN, R. 1986. Introducción a los métodos cualitativos de investigación; la búsqueda de significados. Barcelona, Editorial Paidós. 343p.

TEUBAL, M; RODRÍGUEZ, J. 2002. Agro y alimentos en la globalización: una perspectiva crítica. Buenos Aires, Editorial La Colmena. 208p.

URUGUAY. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS. 2004. Censo Nacional de Población y Vivienda. Fase II. Montevideo, INE.

URUGUAY. INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICAS. 1996. Censo Nacional de Población y Vivienda. Montevideo, INE. 101p.

URUGUAY. MINISTERIO DE GANADERIA AGRICULTURA Y PESCA. 2005. Lineamientos estratégicos de la institucionalidad pública agropecuaria. Montevideo, MGAP.

URUGUAY. MINISTERIO DE GANADERIA AGRICULTURA Y PESCA.-DIRECCION DE INVESTIGACIONES ECONOMICAS AGROPECUARIAS. 2002. Censo General Agropecuario 2000. Montevideo, MGAP-DIEA. 2v.

URUGUAY. MINISTERIO DE GANADERIA AGRICULTURA Y PESCA -DIEA. 1990. Censo General Agropecuario 1990. Montevideo, MGAP-DIEA.

URUGUAY. MINISTERIO DE GANADERIA AGRICULTURA Y PESCA. OFICINA DE PROGRAMACIÓN Y POLÍTICA AGROPECUARIA. 2000. Encuesta sobre el empleo, los ingresos y las condiciones de vida de los hogares rurales. Montevideo, MGAP.

WILLIAMS, R. 2001. El campo y la ciudad. Buenos Aires, Paidós. 411p

## 7 ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de analisis. Pauta de entrevista.

Concepto	Dimensión	Variable	Indicador
Precariedad	Precariedad objetiva (Rodgers - Piñeiro)	Ingreso	Ingreso mensual \$
		Cobertura social	Aportes BPS Seguro paro DISSE Banco seguros
		Control condiciones laborales	Horarios de trabajo. Alojamiento, alimentación. Seguridad laboral. Sindicato.
		Relación contractual	Presencia/ausencia. Tipo. Duración. Reiteración interanual.
	Precariedad subjetiva (Paugam - Piñeiro)	Satisfacción con el ingreso	Conforme o no. Comparación con otros ingresos de otros trabajos que realiza. Comparación con otros trabajos que le gustaría realizar.
		Satisfacción con el trabajo	Les gusta el trabajo, percepción sobre la definición de oficio. Comparación con otros trabajos que el realiza. Comparación con otros trabajos que le gustaría realizar. Piensa seguir, le gustaría cambiar. Zafralidad vs estabilidad.
		Satisfacción social	Reconocimiento social de su trabajo. La relación social vinculada al trabajo (los conflictos, el compañerismo, la ausencia, etc.). El empleo y su pueblo.
Movilidad	Temporal	Desplazamiento	Tiempo de ausencia en lugar de residencia. Intervalos entre desplazamientos. Duración de los desplazamientos (diarios, semanales, mensuales).
		Frecuencia y periodicidad. (temporalidad anual e interanual)	Numero de desplazamientos anuales (frecuencia anual). Reiteración interanual de los mismos. (periodicidad interanual)
	Espacial	Movilidad espacial anual	Lugar de residencia/lugar(es) de trabajo. Distancias, tiempos y medios de locomoción. La residencia es el núcleo desde el cual se moviliza.
		Movilidad espacial en su trayectoria de vida	Residencia por etapa de su vida (infancia, juventud, etc.). Movilidad laboral anterior /lugar(es) de trabajo.
Ciclo ocupacional	Trayectoria	Familiares	Trayectoria familiar en el oficio. Origen Capital familiar
		Individual	Construcción de un oficio, gustos, oportunidades, opciones
	Construcciones	La vida temporal, el oficio.	Es su oficio, le gusta. Esta construyendo su oficio y carrera. Les gusta la integración a un grupo social (ej., la comparsa).
		La familia	Edad, etapa en el ciclo familiar. Alternativas de ingresos complementarios.
		El territorio (como el territorio influye y construye su estrategia)	Las relaciones sociales. Las forma de vincularse a un trabajo. Los rubros. Las actividades económicas.
		Ciclo de vida (Ubicación del trabajo temporal en el ciclo de vida del trabajador)	Edad. Cuantos años como temporal. Piensa seguir. Estrategia/opción de vida laboral. "Deseo" de un trabajo estable.

## Anexo 2. Tabla resumen de ciclos anuales de trabajo de los esquiladores de Villa Sara.

		Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Caso 1 José	Sector económico	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.
	Rubro	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila corderos
	Actividad	Oficial albañil	Oficial albañil	Oficial albañil	Oficial albañil	Oficial albañil	Oficial albañil	Oficial albañil	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador
Caso 2 Tito	Sector económico	Agr.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agrícola
	Rubro	Esquila corderos	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Constr.	Constr. Esquila (descole, deshoje)	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila corderos
	Actividad	Esquilador	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador
Caso 3 El Nando	Sector económico	Agrícola.	Serv.	Agrícola	Desempleado	Desempleado	Agrícola	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	desempleado
	Rubro	Arroz	Constr.	Arroz				Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	
	Actividad	Fertilización cultivo Arroz.- Bolsero (peón)	Peón albañil	Cosecha arroz-Peón. Descarga de bolsas				Esquila (limpieza, descoles).- Agarrador	Esquilador - Agarrador	Esquilador	Agarrador	Esquilador	Agarrador
Caso 4 El Jonathan	Sector económico	Serv.	Serv.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Agr.	Desemp.
	Rubro	Chapa y pintura. Mecánica	Chapa y pintura. Mecánica	Cosecha arroz	Fert. con fosforita. Prod. Frigorífico PUL	Fert. con fosforita. Prod. del Frigorífico PUL	Fert. con fosforita. Prod. del Frigorífico PUL	Fert. con fosforita. Prod. del Frigorífico PUL	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila
	Actividad	Peón	Peón	Peón. Descarga de bolsas.	Peón. Cargar bolsas, maquinas, etc.	Peón. Cargar bolsas, maquinas, etc.	Peón. Cargar bolsas, maquinas, etc.	Peón. Cargar bolsas, maquinas, etc.	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador
Caso 5 El Negro	Sector económico	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Serv.	Agrícola-Seguro de paro	Agrícola-Seguro de paro	Agrícola-Seguro de paro	Agrícola-Seguro de paro
	Rubro	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Esquila	Esquila	Esquila
	Actividad	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Seguro paro	Seguro paro	Seguro paro	Seguro paro	Seguro paro	Maquinista-esquilador	Maquinista-esquilador	Maquinista-esquilador

Caso 6 El Chiquilin	Sector económico	Agrícola											
	Rubro	Arrocera											
	Actividad	Peón											
Caso 7 El Bagre	Sector económico	Desempleo	Agrícola										
	Rubro		Arroz. Limpieza arroz rojo.	Arroz. Contrata en la industria.	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila				
	Actividad		Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador
Caso 8 El Lentas	Sector económico	Desempleo	Agrícola	Desempleo	Desempleo	Agrícola	Agrícola						
	Rubro	Changas	Granja	Granja	Ganadería	Ganadería	Ganadería	Ganadería	Ganadería	Changas	Changas	Esquila	Esquila
	Actividad	Cortador paja	Cosecha-vendimia	Cosecha-vendimia	Peón	Peón	Peón	Peón	Peón			cocinero	Cocinero
Caso 9 El Zinho	Sector económico	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Fletes	Fletes	Fletes	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola
	Rubro	Servicios agrícolas. Fertilización frigorífico PUL											
	Actividad	Encargado											
Caso 10 El Bocha	Sector económico	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Agrícola	Agrícola	Construcción	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Construcción	Construcción
	Rubro	Carpintería	Carpintería	Carpintería	Carpintería	Esquila. Descole, deshoje.	Esquila. Descole, deshoje.	Peón	Esquila	Esquila	Esquila	Carpintería	Carpintería
	Actividad	Peón	Peón	Peón	Peón	Esquilador	Esquilador	Peón	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Peón	Peón

### Anexo 3. Formulario de seguimiento mensual del ciclo ocupacional anual de los esquiladores de Villa Sra.

#### Formulario 1. José. 48 años, casado, propietario vivienda precaria.

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola
Actividad	Oficial albañil	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Esquila de corderos-Esquilador					
Ingreso (\$)	5000	5000	5000	5000	5000	5000	9100 <sup>79</sup>	9100	9100	9100	9100	4000
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Destajo. Por oveja esquilada.	Corderos, esquila cortas				
Días de trabajo	24 (lunes hasta mediodía sábado)	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).					
Relación laboral	Cuenta propia	Empleado por Contratista										
Cobertura social	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Lugar de trabajo	Ciudad de Treinta y Tres	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.					
Distancia de lugar de residencia	5km.	5km.	5km.	5km.	5km.	5km.	Variable (entre 20 y 200km).					
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal,	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de

<sup>79</sup> Promedio mensual en base a precio por oveja (\$6.5) por cantidad de ovejas esquiladas durante la zafra (7000 aprox.), dividida en los meses de duración de la zafra.

mensual, otras)							lluvia.	lluvia.	lluvia.	lluvia.	lluvia.	lluvia.
Forma de desplazamiento	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público.	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista
Reiteración interanual	Si. 7 años	Si. 7 años	Si. 7 años	Si. 7 años	Si. 7 años	Si. 7 años	Si. Mas de 30 años.					
comentarios	Ciclo ocupacional anual regular, estable. Construcción-esquila											

**Formulario 2. El Tito. 49 años, Separado. 4 hijos, vivienda precaria en solar propio con tres viviendas en la que viven sus hijos y nietos.**

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Agrícola	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola
Actividad	Esquila de corderos- Esquilador	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil	Peón albañil Esquila(descole, desoje). Esquilador.	Esquila- Esquilador					
Ingreso (\$)	3700	4500	7200	7200	7200	3000 3800	10400	10400	10400	10400	10400	4000
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Destajo. Por cordero esquilado.	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal (construcción) Destajo (esquila)	Destajo. Por oveja esquilada.	Destajo. Por cordero esquilado.				
Días de trabajo	7	15	24	24	24	10 7	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).
Relación laboral	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista
Cobertura social	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	No
Lugar de trabajo	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara Departamento de Treinta y Tres	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamentos de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamentos de Treinta y tres.
Distancia de lugar de residencia	Variable (entre 20 y 200km)	Menor a 5km	Menor a 5km	Menor a 5km	Menor a 5km	Variable (entre 20 y 100km)	Variable (entre 20 y 200km).					

Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)	Esporádica	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria Variable	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.
Forma de desplazamiento	Camión	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta	Bicicleta Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público.	Contratista	Propio	Propio	Propio	Propio	Propia Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista
Reiteración interanual en relación a la actividad.	Si. desde que comenzaron los programas de cordero pesado.	Si, aproximadamente 4 años cuando comenzó a realizar changas en la construcción, antes trabajaba en la contrata de arroz	Si, aproximadamente 4 años cuando comenzó a realizar changas en la construcción, antes trabajaba en la contrata de arroz	Si, aproximadamente 4 años cuando comenzó a realizar changas en la construcción, antes trabajaba en la contrata de arroz	Si, aproximadamente 4 años cuando comenzó a realizar changas en la construcción, antes trabajaba en la contrata de arroz	Si, aproximadamente 4 años cuando comenzó a realizar changas en la construcción, antes trabajaba en la contrata de arroz	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.	Si. Más de 30 años. Se consolidó desde que se incorporo a la zafra de esquila pre-parto.
Comentarios							Ciclo ocupacional anual regular, estable. Construcción-esquila					

### Formulario 3. El Nando. 19 años, soltero, vive con sus padres

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Agrícola	Construcción	Agrícola	Desempleado	Desempleado	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Desempleado
Actividad	Fertilización cultivo Arroz.- Bolsero (peón)	Peón albañil	Cosecha arroz-Peón. Descarga de bolsas.			Esquila (limpieza, descoles).- Agarrador	Esquila-Agarrador	Esquila-Agarrador	Esquila-Agarrador	Esquila-Agarrador	Esquila-Agarrador	
Ingreso (\$)	3000	3000	4800			5000	6000	6000	6000	6000	6000	
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Destajo. Por bolsa. Aproximadamente 150 por día.	Jornal. \$20 hora, 10hs por día.	Destajo. Por bolsa. Jornal promedio entre \$ 200-240			Destajo. Por oveja agarrada	Destajo. Por oveja agarrada	Destajo. Por oveja agarrada.	Destajo. Por oveja agarrada	Destajo. Por oveja agarrada	Destajo. Por oveja agarrada	
Días de trabajo	20	15	24			15	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia)	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia)	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia)	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia)	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia)	

							o con humedad en la lana).					
Relación laboral	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista			Empleado por Contratista						
Cobertura social	No	No	No			No	Si	Si	Si	Si	Si	
Lugar de trabajo	Departamento de Treinta y Tres.	Villa Sara	Villa Sara			Departamento de Treinta y tres.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	
Distancia de lugar de residencia	Variable	En lugar de residencia	En lugar de residencia			Variable (entre 20 y 200km).						
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)	Diaria	Diaria	Diaria			Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	
Forma de desplazamiento	Camión	Bicicleta	Bicicleta			Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	
Desplazamiento propio, empresa, contratista, publico,	Contratista	Propio	Propio			Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	
Reiteración interanual en relación a la actividad.	Si. 2 años	No. Primer año.	Si. 2 año.			No. Primer año.	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	
Comentarios							Ciclo ocupacional anual irregular, inestable.					

**Formulario 4. El Jonathan. 19 años, soltero.**

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Servicios	Servicios	Agrícola	Desempleado								

Actividad	Taller de chapa y pintura. Peón	Taller de chapa y pintura. Peón	Cosecha arroz. Descarga de bolsas. Peón.	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL. Cargar bolsas, maquinas, etc. Peón.	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL. Cargar bolsas, maquinas, etc. Peón.	Fertilización con fosforita. Productores del Frigorífico PUL. Cargar bolsas, maquinas, etc. Peón.	Esquila-esquilador	Esquila-esquilador	Esquila-esquilador	Esquila-esquilador	Esquila-esquilador	
Ingreso (\$)	3600	3600	2400	5500	5500	5500	6000	6000	6000	6000	6000	
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Jornal de \$150 día.	Jornal de \$150 día.	Destajo. Por bolsa. Jornal promedio entre \$ 200-240	Mensual	Mensual	Mensual	Destajo. Por oveja esquilada.					
Días de trabajo	24	24	10	24	24	24	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	
Relación laboral	Empleado	Empleado	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	
Cobertura social	No	No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	
Lugar de trabajo	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo, artigas, Paysandú, Colonia.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo, artigas, Paysandú, Colonia.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo, artigas, Paysandú, Colonia.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	Departamento s de Treinta y tres. Lavalleja, Durazno, Cerro Largo.	
Distancia de lugar de residencia	En lugar de residencia	En lugar de residencia	En lugar de residencia	Variable (entre 20 y 400km)	Variable (entre 20 y 400km)	Variable (entre 20 y 400km)	Variable (entre 20 y 200km)					
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual,	Diaria	Diaria	Diaria	Mensual	Mensual	Mensual	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	

otras)												
Forma de desplazamiento	Variable	Variable	Bicicleta	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	
Desplazamiento propio, empresa, contratista, publico,	Propia	Propia	Propio	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	
Reiteración interanual en relación a la actividad.	Hasta esa fecha si. quedo sin trabajo.	Hasta esa fecha si. quedo sin trabajo.	Si. 2 año.	No. Primer año.	No. Primer año.	No. Primer año.	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	Si. en esquila. Primer año en esquila larga (esquila pre-parto)	
Comentarios							Ciclo anual de trabajo irregular, inestable.					

**Formulario 5. El Negro. 42 años, casado, 6 hijos.**

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Construcción	Construcción	Construcción Agrícola	Construcción Agrícola	Construcción Agrícola	Construcción Agrícola						
Actividad	Peón albañil	Seguro de paro.	Seguro de paro Esquila-Maquinista-esquilador									
Puesto	Peón albañil	Seguro paro		Seguro de paro Maquinista-esquilador	Seguro de paro Maquinista-esquilador	Seguro de paro Maquinista-esquilador						
Ingreso (\$)	9000	9000	9000	9000	9000	9000	9000	6300	6300 <sup>80</sup>	6300	6300	6300
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Jornal diario. Pago semanal.		Mensual (seguro de paro). A destajo (esquila)									
Días de trabajo	24	24	24	24	24	24	24	--	20	20	20	20
Relación laboral	Empleado por Contratista		Patrón (sociedad)	Patrón (sociedad)	Patrón (sociedad)	Patrón (sociedad)						
Coertura	Si	Si	Si	Si	s	si	si	si	no	no	no	no

<sup>80</sup> Los ingresos que recibió en la esquila fueron destinados al pago de la maquina de esquila y las herramientas (U\$S 1.200)

social												
Lugar de trabajo	Ciudad de Treinta y Tres		Departamento de Treinta y Tres, Maldonado y Lavalleja.	Departamento de Treinta y Tres, Maldonado y Lavalleja.	Departamento de Treinta y Tres, Maldonado y Lavalleja.	Departamento de Treinta y Tres, Maldonado y Lavalleja.						
Distancia de lugar de residencia	5km.		Variable entre 20 y 150km.									
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)	Diaria		Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.						
Forma de desplazamiento	Moto		Auto	Auto	Auto	Auto						
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público,	Propio		Socio	Socio	Socio	Socio						
Reiteración interanual en relación a la actividad.	2 años hasta finalización de obra.		Retoma como empresario luego de trabajo en la construcción.	Retoma como empresario luego de trabajo en la construcción.	Retoma como empresario luego de trabajo en la construcción.	Retoma como empresario luego de trabajo en la construcción.						
Comentarios								Ciclo anual de trabajo regular, estable.				

### Formulario 6. El Chiquilín.

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Agrícola											
Actividad	Molino arrocero-Peón											
Puesto	Peón											
Ingreso (\$)	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500	4500

Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual
Días de trabajo	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Relación laboral	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero	Empleado de Molino Arrocerero
Cobertura social	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Lugar de trabajo	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara
Distancia de lugar de residencia	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria
Forma de desplazamiento	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando	Caminando
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público,	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio	Propio
Reiteración interanual en relación a la actividad.	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año	1 año
Comentarios	Ciclo ocupacional regular, en transición. Consiguió trabajo fijo.											

### Formulario 7. El Bagre.

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Desempleo	Agrícola										
Actividad		Arroz.	Arroz.	Arroz.	Arroz.	Arroz.	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila	Esquila

		Limpieza arroz rojo.	Contrata en la industria.									
Puesto		Peón	Peón	Peón	Peón	Peón	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador	Esquilador
Ingreso (\$)		2000	3000	3000	3000	3000	4400	4400	4400	4400	4400	4400
Forma de pago (destajo, diario, mensual)		Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Destajo. Por oveja esquilada.					
Días de trabajo		15	24	24	24	24	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).
Relación laboral		Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista
Cobertura social		No	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Lugar de trabajo		Arroceras. Departamento de Treinta y Tres	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Villa Sara	Departamento de Treinta y Tres.					
Distancia de lugar de residencia		30-70km	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	En el pueblo	Variable (entre 20 y 150km)					
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)		Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Diaria	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.
Forma de desplazamiento		Camión	Variable	Variable	Variable	Variable	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público,		Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista
Reiteración		Si. Actividad	Si	si	si	si	si	si	si	si	si	si

interanual en relación a la actividad.												
Comentarios							Ciclo ocupacional irregular, inestable.					

### Formulario 8. El Lentes

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Desempleo	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Desempleo	Desempleo	Agrícola	Agrícola	Desempleo
Actividad	Changas-Cortador paja	Granja-Cosecha-vendimia	Granja-Cosecha-vendimia	Ganadería-peón.	Ganadería-peón.	Ganadería-peón.	Ganadería-peón.	Changas	Changas	Esquila-cocinero	Esquila-cocinero	Changas
Ingreso (\$)	1000	5000	5000	3600	3600	3600	3600	1500	1500	6000	6000	1500
Forma de pago (destajo, diario, mensual)		Jornal	Jornal	Jornal mantenido	Jornal mantenido	Jornal mantenido	Jornal mantenido			Jornal. \$200 por día	Jornal. \$200 por día	
Días de trabajo		20	20	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	variable	variable	Todos los días que dure la zafra.	Todos los días que dure la zafra	variable
Relación laboral		Empleado de empresas horti-frutícolas	Empleado de empresas horti-frutícolas	Empleado de empresa ganadera	Cuenta propia	Cuenta propia	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Cuenta propia			
Cobertura social		No	No	No	No	No	No	no	no	no	no	no
Lugar de trabajo		Canelones	Canelones	Departamento Treinta y Tres	Departamento Treinta y Tres	Departamento Treinta y Tres	Departamento Treinta y Tres	Departamento Treinta y Tres	Departamento Treinta y Tres			
Distancia de lugar de residencia		250	250	50	50	50	50	Menor a 5km.	Menor a 5km.	Variable	Variable	Menor a 5km.
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)		Diaria	Diaria	Mensual	Mensual	Mensual	Mensual	diaria	diaria	No se moviliza durante la zafra.	No se moviliza durante la zafra.	diaria
Forma de desplazamiento		Bicicleta	Bicicleta	Variable	Variable	Variable	Variable	bicicleta	bicicleta	camión	camión	bicicleta
Desplazamiento		Propia	Propia	propia	propia	propia	propia	propia	propio	contratista	contratista	propio

to propio, empresa, contratista, publico,												
Reiteración interanual en relación a la actividad.	si	Si.	Si	no								
Comentarios	Ciclo irregular, inestable.											

### Formulario 9. El Zinbo

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Agrícola											
Actividad	Servicios agrícolas. Fertilización frigorífico PUL. Encargado de cuadrilla.											
Ingreso (\$)	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000	6000
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Mensual - mantenido											
Días de trabajo	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
Relación laboral	Contratista											
Cobertura social	Si											
Lugar de trabajo	Todo el país											
Distancia de lugar de residencia	Variable (entre 20 y 400km.)											
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal,	Variable. Mensual											

mensual, otras)												
Forma de desplazamiento	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión	Camión
Desplazamiento propio, empresa, contratista, público,	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista	contratista
Reiteración interanual en relación a la actividad.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Comentarios	Ciclo ocupacional regular, en transición. Consiguió "trabajo fijo"											

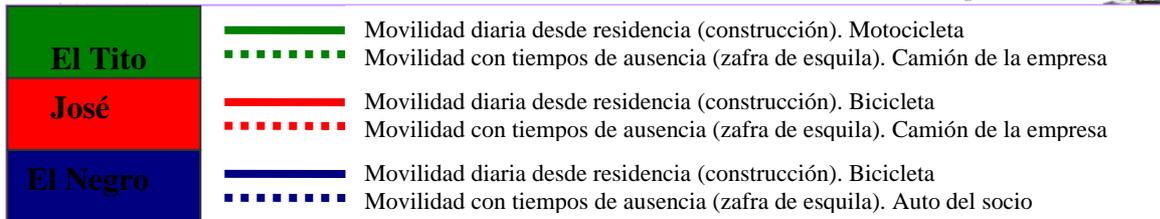
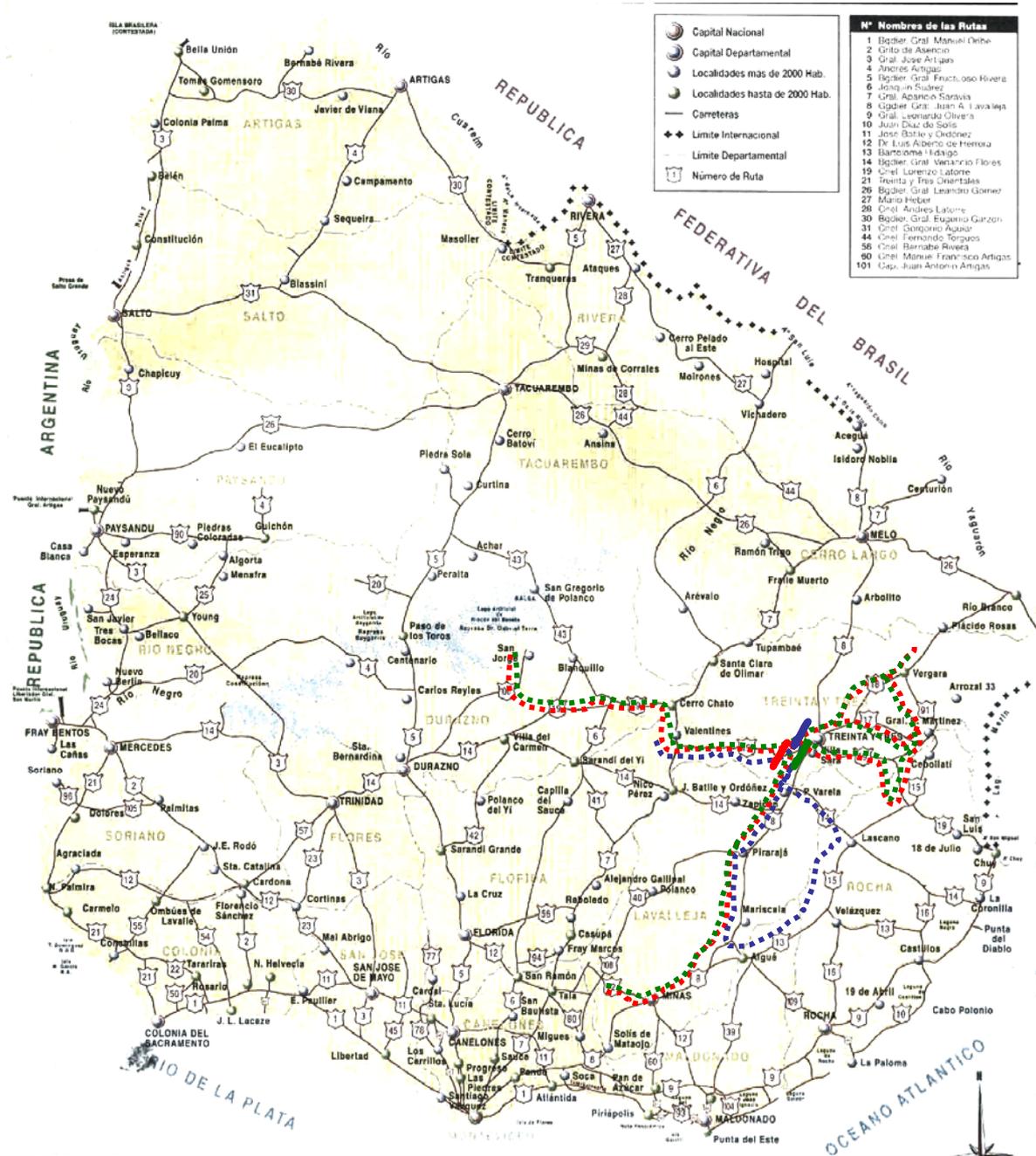
### Formulario 10. El Bocha.

	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.
Sector económico	Construcción	Construcción	Construcción	Construcción	Agrícola	Agrícola	Construcción	Agrícola	Agrícola	Agrícola	Construcción	Construcción
Actividad	Carpintería-Peón	Carpintería-Peón	Carpintería-Peón	Carpintería-Peón	Esquila (descole, desoje)-Esquilador	Esquila (descole, desoje)-Esquilador	Peón albañil	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Esquila-Esquilador	Carpintería - Peón	Carpintería - Peón
Ingreso (\$)	6000	6000	6000	6000	4000	4000	2500	10600	10600	10600	6000	6000
Forma de pago (destajo, diario, mensual)	Jornal	Jornal	Jornal	Jornal	Destajo por animal esquilado	Destajo por animal esquilado	Jornal	Destajo. Por oveja esquilada.	Destajo. Por oveja esquilada.	Destajo. Por oveja esquilada.	Jornal	Jornal
Días de trabajo	24 (lunes hasta mediodía sábado)	15	15	10	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	Todos los días. (No se trabaja los días de lluvia o con humedad en la lana).	24 (lunes hasta mediodía sábado)	24 (lunes hasta mediodía sábado)			
Relación laboral	Empleado de empresa constructora	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado por Contratista	Empleado de empresa constructora	Empleado de empresa constructora			
Cobertura social	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
Lugar de trabajo	San Carlos-Maldonado	San Carlos-Maldonado	San Carlos-Maldonado	San Carlos-Maldonado	Departamento de	Departamento de	Departamento de	Departamento de Treinta y	Departamento de Treinta y	Departamento de Treinta y	San Carlos-Maldonado	San Carlos-Maldonado

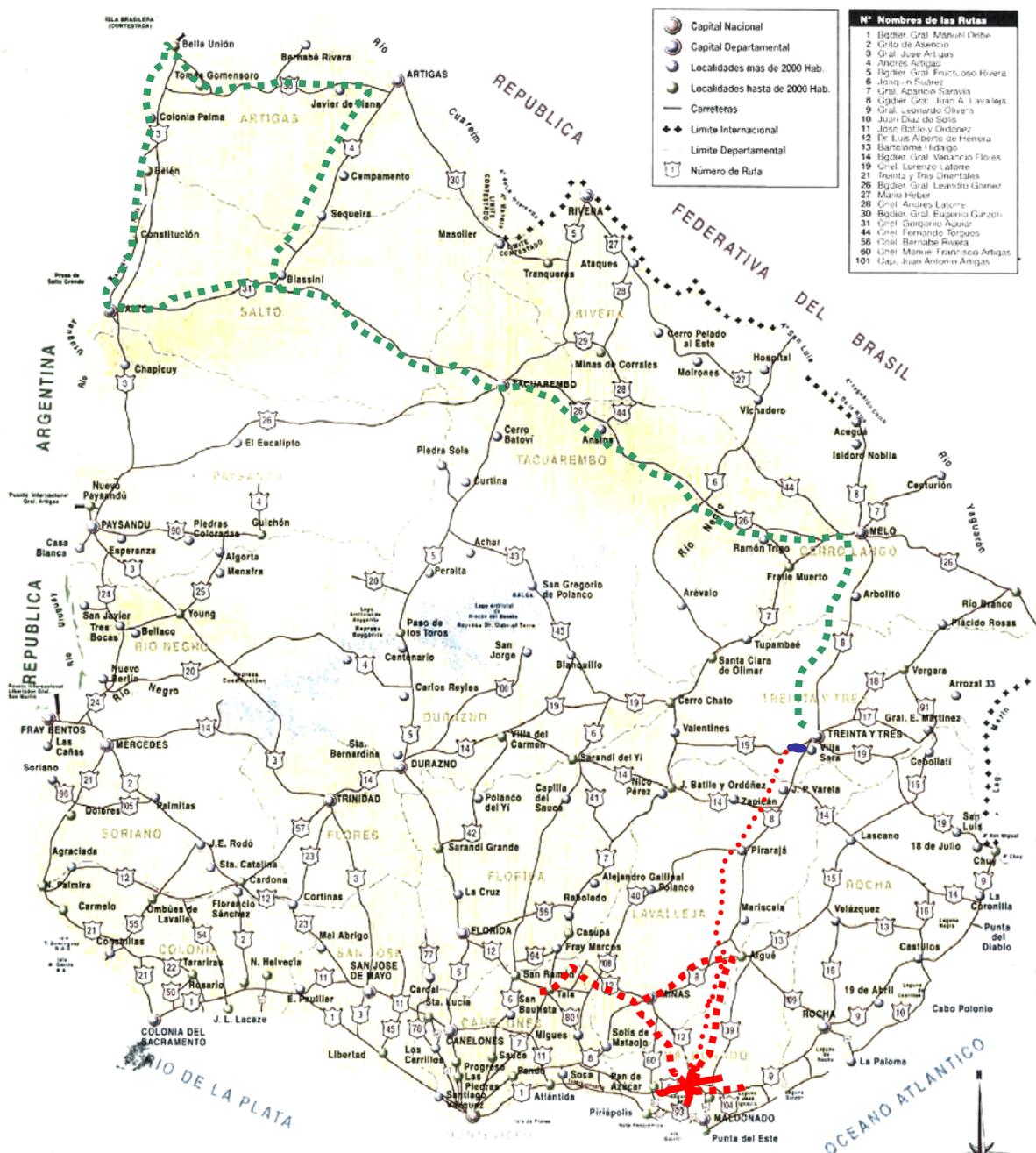
					Maldonado-Rocha, Lavalleja.	Maldonado-Rocha, Lavalleja.	Maldonado.	tres. Maldonado, Rocha, canelones Lavalleja,	tres. Maldonado, Rocha, canelones Lavalleja,	tres. Maldonado, Rocha, canelones Lavalleja,		
Distancia de lugar de residencia	Variable (hasta 100km aprox)	Variable (hasta 100km aprox)	Menor a 10km	Variable (hasta 100km aprox)	Variable (hasta 100km aprox)	Variable (hasta 100km aprox)	Variable (hasta 100km aprox.)	Variable (hasta 100km aprox)				
Movilidad en relación al lugar de residencia. (diaria, semanal, mensual, otras)	Semanal-Diaria	Semanal-Diaria	Semanal-Diaria	Semanal-Diaria	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Diaria	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Durante la zafra movilidad esporádica condicionada por días de lluvia.	Semanal-Diaria	Semanal-Diaria
Forma de desplazamiento	Camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta	camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta	Camioneta
Desplazamiento propio, empresa, contratista, publico,	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista	Contratista
Reiteración interanual	Si.	Si.	Si.	Si.	Si	Si		Si.	si	Si	si	Si
Comentarios							Ciclo ocupacional anual regular, en transición.					

## Anexo 4. Mapas de movilidad

Mapa 1: movilidad espacial de los trabajadores con ciclos anuales de trabajo regulares-estables



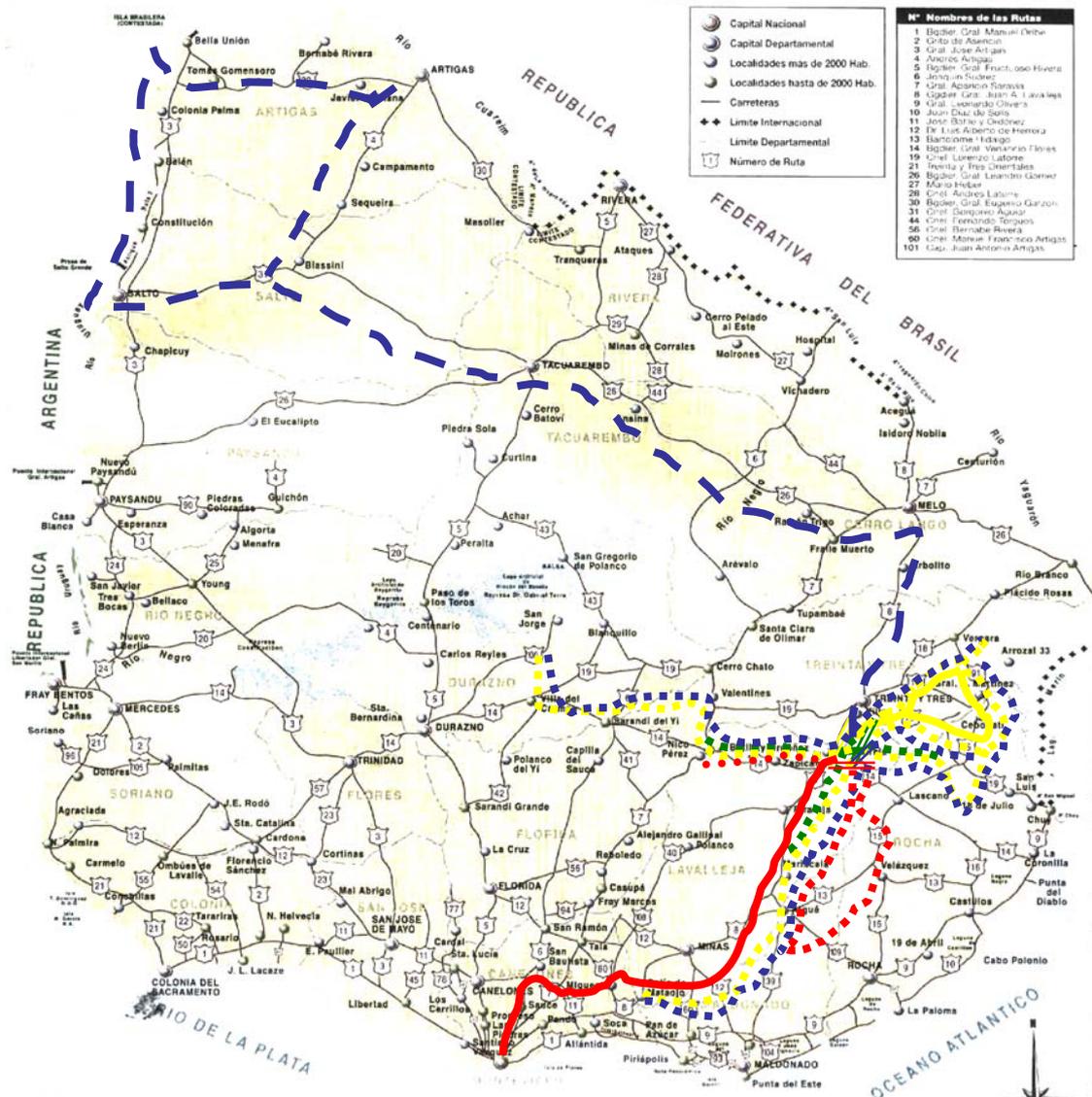
Mapa 2: movilidad espacial de los trabajadores con ciclos anuales de trabajo regulares-en transición



N° Nombres de las Rutas	
1	Batler, Gral. Manuel Obeo
2	Grito de Asencio
3	Gral. José Artigas
4	Andrés Bregón
5	Batler, Gral. Fruct. oso Rivera
6	Joaquín Suárez
7	Gral. Aparicio Saravia
8	Batler, Gral. Juan A. Lavalleja
9	Gral. Leonardo Olivera
10	Juan Díaz de Solís
11	José Batlle y O'Dóñez
12	Dr. Luis Alberto de Herrera
13	Bartolomé Hidalgo
14	Batler, Gral. Venancio Flores
19	Onel Lorenzo Latorre
21	Restu y Trío Orientales
26	Batler, Gral. Leandro Gómez
27	Mario Heber
28	Gral. Andrés Larrea
30	Batler, Gral. Eugenio Garzón
31	Onel Simplicio Aguar
44	Onel Fernando Torques
56	Onel Barrabé Rivera
80	Onel Manuel Francisco Artigas
101	Cap. Juan Antonio Artigas

<b>El Zinho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: green; font-weight: bold;">- - - - -</span> Movilidad con tiempos de ausencia (servicios agrícolas). Camión de la empresa</li> </ul>
<b>El Bocha</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: red; font-weight: bold;">—————</span> Movilidad diaria y con tiempos de ausencia (construcción). Camioneta de la empresa</li> <li><span style="color: red; font-weight: bold;">- - - - -</span> Movilidad con tiempos de ausencia (zafra de esquila). Camioneta de la empresa</li> <li><span style="color: red; font-weight: bold;">•••••</span> Movilidad ocasional hacia Villa Sara. Transporte colectivo</li> </ul>
<b>El Chiquilín</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><span style="color: blue; font-weight: bold;">—————</span> Movilidad diaria desde residencia (empleo fijo-molino arroz). A pie.</li> </ul>

Mapa 3: movilidad espacial de los trabajadores con ciclos anuales de trabajo irregulares-inestables



<b>El Bagre</b>	Movilidad diaria desde residencia (contrata molinos arroz). A pie. Movilidad con tiempos de ausencia (zafra de esquila). Camión de la empresa Movilidad diaria desde residencia (changas). Carro propio
<b>El Lentés</b>	Movilidad diaria desde residencia (changas). A pie o bicicleta Movilidad con tiempos de ausencia (zafra de esquila). Camión de la empresa Movilidad con tiempos de ausencia (zafra hortícola). Bicicleta Movilidad esporádica hacia residencia diaria desde residencia (peón estancia). A pie
<b>El Nando</b>	Movilidad diaria desde residencia (cosecha arroz). Camión de la empresa Movilidad con tiempos de ausencia (zafra de esquila). Camión de la empresa Movilidad diaria desde residencia (construcción). A pie
<b>El Jonathan</b>	Movilidad diaria desde residencia (taller mecánico). A pie Movilidad con tiempos de ausencia (emp. servicios agrícolas). Camión de la empresa Movilidad con tiempos de ausencia (zafra de esquila). Camión de la empresa

## Anexo 5. Imágenes

**Fotografía 1: Molinos**



Villa Sara y el arroz. Los molinos arroceros forman parte de la fisonomía del pueblo. Empleo e identidad de un territorio. Foto de Matías Carámbula.

**Fotografía 2: balcón sobre la ruta**



Villa Sara y la ruta 8. Movilidad y acceso. Punto inicial de movilidades laborales.  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 3: A marcha camión**



Medios de movilidad. El camión de la comparsa, la bicicleta, la motito, el cuerpo...  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 4: familias**



Familia y tiempos ausencia. Temporalidad de las relaciones afectivas.  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 5: rancho/rancheríos**



Empleos precarios, viviendas precarias. Imágenes frecuentes en territorios de trabajadores temporales  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 6: niños**



El territorio y las oportunidades para los jóvenes. Probando futuro, el carrito para las “changas”  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 7: ojos y manos**



El cuerpo. Herramienta del trabajador, desgastes y cansancios de una vida temporal  
Foto de Matías Carámbula

**Fotografía 8: malambo**



Condiciones de trabajo. “...a contraluz en la bolsa malambea el embolsador...” (Texto Martín Ardua)  
Foto de Soledad Figueredo

**Fotografía 9: mixturas**



Tijera de aro, cambio técnico y después...  
Foto de Soledad Figueredo

**Fotografía 10: esquilador**



*“...yo se doblar la cintura, pero no doblo el cogote y ando buscando comparsa pa’ salir a dar chicote...”*(Texto Martín Ardua)  
Foto de Matías Carámbula