

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

**El trabajo temporal en la agricultura:  
los trabajadores zafrales de la viticultura**

**Victoria Morena Raviolo**

**Tutor: Diego Piñeiro**

**1999**

## INDICE

	págs.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b><i>CAPÍTULO I. SOBRE EL MARCO TEÓRICO</i></b>	
1- La situación del agro en el Uruguay	3
2- El complejo vitivinícola	4
3- Los trabajadores del sector agrícola	7
a) transformaciones en el mercado de empleo del sector	
b) la estructura ocupacional	
c) los trabajadores temporales de la agricultura	
d) breve discusión teórica de la categoría de trabajador temporal	
i.- sobre el vínculo de empleo	
<b><i>CAPÍTULO II. EL DISEÑO</i></b>	
1- Estrategia metodológica	17
2- El trabajo de campo	18
a) las fechas y los imprevistos	
b) los grupos de trabajo o 'cuadrillas'	
c) la empresa	
<b><i>CAPÍTULO III. ANÁLISIS</i></b>	
1- Condiciones materiales del proceso de trabajo	21
2- Procedencia	22
a) el traslado hacia el lugar de trabajo y la estadía durante la zafra	
3- Los elementos de trabajo	24
4- Descripción de la tarea	25
5- Características sociodemográficas de los cortadores	26
a) sexo	
b) edad	
c) escolaridad	
6- Sobre el vínculo de empleo	29
a) la contratación	
b) la remuneración	
c) calificación	
d) productividad	
7- La división del trabajo	32
8- Trabajo anterior y estrategias de empleo	34
a) trabajo anterior	
b) estrategias	
9- Migración, traslado temporal y traslado diario	37
<b><i>CAPÍTULO IV. RESUMEN Y CONCLUSIONES</i></b>	39

- ANEXO 1-** Cuadros y gráficos
- ANEXO 2-** La pauta de entrevista
- ANEXO 3-** Fotografías
- ANEXO 4-** Bibliografía

## INTRODUCCIÓN

El presente informe tiene como cometido exponer los resultados principales de una investigación que intentó aprehender las características de la mano de obra zafral en la producción de uva y, en ese esfuerzo, contribuir al tema más amplio de los trabajadores temporarios de la agricultura.

De acuerdo a ello se realizó un estudio de carácter exploratorio, a partir de entrevistas a los trabajadores zafrales de una gran empresa uruguaya, que utiliza formas modernas de gestión, que emplea tecnología de última generación, que hoy está vendiendo sus productos en mercados altamente competitivos a nivel internacional, que descentraliza algunas de sus actividades; en definitiva representante del sector más dinámico de la producción de vinos. En particular, se puede advertir que los trabajadores temporales representan una proporción importante del trabajo total de la empresa en cuestión; en este sentido, y siendo conscientes de las limitantes de una Monografía Final, decimos que estaríamos frente a un caso paradigmático de las grandes empresas que controlan la producción vitivinícola.

*Los trabajadores asalariados temporales se han convertido en la mano de obra predominante en este tipo de establecimiento agroindustrial, en América Latina en los últimos años, debido sobretudo a los procesos de modernización que se han producido en el sector agrícola (Gómez y Klein; 1993).* Creemos que este tema merece el abordaje desde nuestra disciplina, en aspectos que involucran tanto a la sociología agraria como a la sociología del trabajo. En este sentido si bien interesan las condiciones que posibilitaron el surgimiento de este actor se hace hincapié en: el perfil sociodemográfico del mismo, algunos elementos que definen su trabajo y su vínculo de empleo así como sus estrategias laborales proyectadas a lo largo del año.

El lector se encontrará a continuación con 4 capítulos que reúnen las etapas principales que han hecho a la investigación. El Capítulo 1, desarrolla las ideas fundamentales que dieron un soporte teórico para introducirnos en el tema de la producción

vitivinícola y de los trabajadores temporales en particular. El Capítulo II, apunta aquellas decisiones que definieron al estudio de caso realizado. El Capítulo III, que corresponde al análisis propiamente, intenta: responder aquellas cuestiones que dieron origen al estudio a la vez que alcanzar los objetivos propuestos en la investigación. Así se describen las características demográficas básicas de los trabajadores (sexo, edad, procedencia) y sus estrategias laborales. Por otro lado, se presta atención al proceso de trabajo y a sus condiciones, al vínculo de empleo (contratación, remuneración, etc.). Todos estos aspectos están considerados en 9 puntos a lo largo del capítulo. Por último, en el Capítulo IV, aparecen el Resumen y las Conclusiones. Ambos pasan lista, el uno a todo el contenido de este informe y la otra a las ideas que se desprenden del estudio. Al final recogemos en 4 anexos: cuadros y gráficos, la pauta de entrevista aplicada a los cortadores, algunas fotografías del proceso de trabajo en la viña (y de los cortadores) y la bibliografía.

## *APARTADO I. SOBRE EL MARCO TEÓRICO*

### **1. - La situación del agro en el Uruguay (en las últimas décadas).**

Desde fines de la década del `50 comienza a darse en nuestro país el estancamiento de la actividad económica en sus rubros fundamentales. A la crisis del sector agropecuario se le suman la de la industria y la de los servicios. La imposibilidad de mantener el carácter dinámico del desarrollo industrial protegido llevó a la crisis del modelo de crecimiento que lo impulsó. A partir de aquí el mercado será el nuevo asignador de recursos en desmedro de la intervención estatal, aumentando así la participación de agentes económicos y financieros internacionales en la fijación de la política macroeconómica.

A principios de los años 70 el Uruguay sufre, como otros países de América Latina, la caída de los términos de intercambio que provoca saldos negativos en nuestra economía. Así, en los años siguientes los vínculos comerciales y financieros de América Latina con la economía mundial se vieron debilitados y por consiguiente se llega al sobreendeudamiento de los sectores productivos y de una crisis financiera. El programa de gobierno post-dictatorial plantea de acuerdo a esta situación la aceleración de la apertura a nivel global y una reformulación de las relaciones comerciales con los países de la región (MERCOSUR). Estas medidas tuvieron como consecuencia una caída en el nivel de protección de las actividades productivas internas en tanto el Estado promovía la exportación de productos no-tradicionales como: arroz, citrus, leche, etc.

Alrededor de estos rubros se fueron constituyendo empresas agrarias capitalistas que vieron aumentar su productividad gracias a los cambios técnicos y los nuevos procesos económicos que comienzan a desarrollarse. Entre éstos últimos cabe mencionar sobretodo la formación de los complejos agroindustriales (CAI), expresión de la modernización en la agricultura. Estas nuevas configuraciones que concentran "la transformación, procesamiento, almacenamiento y comercialización de la producción agraria" (Piñeiro; 1995: 21) se convierten en los abanderados de las nuevas formas de producción en el agro. Relegados de esta situación se encuentran aquellos sectores menos dinámicos de la

actividad que se enfrentan a un proceso de diferenciación social en el cual son más o menos vulnerables según su grado de vinculación o no con los bienes exportables, su mayor o menor exposición a la competencia externa y su vinculación con el Estado. Súmese a esto la marcada insuficiencia del desarrollo tecnológico del sector, en donde la incorporación de tecnología ha sido selectiva por rama de producción, regionalmente y de acuerdo al tamaño de las unidades de producción (Peixotto; 1989). Podemos afirmar entonces que existe una desigual inserción de los distintos actores y de las distintas agriculturas en estos procesos de transformación (Piñeiro; 1998). La concentración de la tierra y otros medios de producción, la pérdida de las explotaciones de menor tamaño, la migración rural-urbana son sólo algunos de los ejemplos. Esto ha generado cambios significativos en el medio rural que tienen que ver con el comportamiento laboral de sus pobladores y con las ‘nuevas’ características del empleo en el sector. Algunos de los cambios a los cuales nos referimos son: el traslado generalizado de familias rurales residentes que (excluidas de los procesos de modernización agraria) buscan establecerse en las ciudades<sup>1</sup> y la disminución de la población ocupada en la agricultura (esto es, la reducción del número de trabajadores residentes<sup>2</sup>).

## 2. - El complejo vitivinícola

Hace aproximadamente 3 décadas se comienza a aprehender la realidad agraria a partir -ya no del enfoque sectorial, sino- del estudio de una nueva unidad de análisis: *el complejo sectorial*. Definido como “un conjunto económico compuesto por la sucesión de etapas productivas vinculadas a la transformación de una o más materias primas (...) [donde] el dominio relativo se ejerce mediante el control directo o indirecto de [esas] etapas” (Vigorito; 1989). el complejo agroindustrial se ha ido convirtiendo en el actor más dinámico del crecimiento en el agro. Así podemos decir que la modernización agroindustrial afecta a la producción misma, a su procesamiento y a su distribución,

---

<sup>1</sup> Según el Censo General Agropecuario de 1990 la población agrícola disminuyó a una tasa del 19%, tomando al año 1980 como año base. Al respecto véase cuadro I- del Anexo Cuadros y gráficos.

<sup>2</sup> En este sentido el INE destaca el descenso de la cantidad de personas ocupadas en el sector primario: ganadería, agricultura y servicios prestados al agro. Señala además que la baja en el peso relativo del sector significó un 15%. Véase cuadro II- del Anexo Cuadros y gráficos.

facilitando la integración vertical de estas etapas (Fogel; 1994).

La actividad vitivinícola no ha sido ajena a estos cambios que se vienen observando en la estructura productiva, pero -dadas ciertas características del sector- el proceso de modernización ha tenido en él un ritmo más lento en comparación a otros rubros.

En la fase agrícola del complejo vitivinícola (definida por la producción de uva) se está dando el principal proceso de diferenciación interna, que se expresa en la sustitución de los viejos viñedos -de plantas no-viníferas o híbridas directas según los entendidos- por plantas nuevas, libres de virus; a esto se le suele denominar reconversión. Son los establecimientos más grandes los que invierten en estos cambios (nuevas variedades y nuevas tecnologías) logrando así reducir costos y aumentar ganancias. Según el INAVI el 50,59% de la superficie es ocupada por variedades vitiviníferas (dentro de éstas el 13,26% es material importado con una edad menor a 15 años), el 47,19% por variedades de baja calidad enológica y el 2,3% por variedades de uva de mesa.

En nuestro país la viticultura ocupa una superficie de 9341 hectáreas. De los 3530 viñedos (que en su mayoría se agrupan en la zona Sur) el 70,71% se concentra en el departamento de Canelones con el 67,19% de la superficie total. Cabe destacar que el 88,73% de los viñedos tiene menos de 5 hás. de superficie; este es uno de los elementos que opera como obstáculo para la fuerte integración del complejo, pero que se viene transformando en los últimos años ya que la participación de estos predios y de su producción vienen disminuyendo.<sup>3</sup> Esto se debe en parte a la necesidad de mejorar la calidad de los vinos mediante el cambio de las cepas viejas por cepas de buena calidad requeridas para la elaboración de vinos finos.<sup>4</sup>

La producción de los establecimientos de menor tamaño es destinada sobretudo a

---

<sup>3</sup> Por ejemplo, según datos del INAVI (del Registro Nacional de Viñedos de 1994) el número de viñedos menores de 5 hás. pasó de 3827 en 1989 a 3132 en 1994. Véase cuadro III- del Anexo Cuadros y gráficos.

<sup>4</sup> "Lo que distingue a un vino fino de uno común empieza por las variedades. No se puede elaborar un vino fino con híbridos productores directos. Estos híbridos fueron creados en los '40, no se injertan, son muy productivos (...) pero el vino que resulta es muy malo." Estas son palabras del Ing. Agr. Gerardo Palleiro, asesor enológico de Calvinor. En el País Agropecuario; 1998.



aquellas bodegas pequeñas que procesan las uvas de menor calidad enológica obteniendo así vinos que se venden en el mercado interno. Generalmente los viñedos de menor tamaño se asocian con mayores edades de las vides y con una menor incorporación tecnológica relativa en comparación con los estratos de tamaño superiores (Filardo; 1996).

La fase industrial (que corresponde a la elaboración de vinos) es el núcleo del complejo, en la medida en que es aquella que tiene un mayor poder de determinación del complejo como un todo (Filardo; 1996). En ésta se reproduce la situación descrita en la fase agrícola, ya que se da la concentración de la industrialización en aquellas bodegas de mayor tamaño. Se trata de bodegas que procesan más de 250.000 litros anuales, tienen sus propios viñedos y compran uva a otros productores. Son las que logran integrar producción con industrialización; y las que renovando sus viñedos y mejorando los procesos técnicos para la vinificación obtienen los niveles más altos de rentabilidad.

Tanto el nivel de incorporación tecnológica (como ya mencionamos) como el tipo de producto elaborado es diferencial de acuerdo al tamaño de la bodega.<sup>5</sup> En los últimos años se viene observando que las grandes bodegas vienen aumentando en número mientras las más pequeñas vienen desapareciendo. Algunos autores argentinos describen una situación similar en el vecino país pero agregan además que se han ido generando diversos mecanismos de dependencia económico-financiera de los pequeños y medianos propietarios hacia las grandes empresas agroindustriales; ya no se trata sólo de la posesión y puesta en producción de grandes predios sino del gradual control y dominio de las etapas agroindustriales (Bendini, Pescio; 1998).

La fase comercial viene determinada por la calidad de la uva y por las 'estrategias empresariales' de la bodega. Como dijimos antes, los vinos de menor calidad se destinan para consumo interno, y aquellos que se procesan a partir de cepas importadas -vinos de calidad media o vinos finos- se dirigen a mercados regionales o internacionales.

A todo esto, y con relación al futuro de este complejo, cabe agregar que la firma del

Tratado de Mercado Común (MERCOSUR) impactará fuertemente a la vitivinicultura nacional. Entre otros, uno de los efectos a destacar de este proceso de integración sobre la producción de vinos uruguayos es la presencia de una vitivinicultura argentina a mayor escala, mejor calidad y mejor inserción en los mercados internacionales.<sup>6</sup> No debemos olvidar que estos elementos afectarán también de manera diferente a los distintos tipos de unidades productivas.

### 3. - Los trabajadores del sector agrícola

#### a) Transformaciones en el mercado de empleo del sector

Las modificaciones en la estructura agraria junto con los nuevos procesos productivos que comienzan a desarrollarse en el sector -descritos más arriba- han inaugurado cambios de significación en lo que refiere a la composición de la fuerza de trabajo agrícola. Podemos definir a estos procesos como vivas expresiones de la *expansión de la forma capitalista de producción en el espacio rural*. Varios autores latinoamericanos coinciden en apuntar a este respecto por lo menos dos tendencias: la concentración de la propiedad de la tierra y de los medios de producción y la aparición de nuevas modalidades en las relaciones sociales de producción. Entre estas últimas podemos mencionar el surgimiento de relaciones de empleo de tipo temporal o estacionales en lugar de aquellas de carácter permanente.

Estas tendencias vienen acompañadas de cambios en el proceso de producción (como por ejemplo la mecanización de algunas de las labores) y en la composición de la fuerza de trabajo. Cuando decimos cambios en la composición de la fuerza de trabajo agrícola nos estamos refiriendo particularmente a la incorporación de nuevos actores sociales al mercado de empleo y a la expulsión de otros del mismo. Por ejemplo, el

---

<sup>5</sup> En la elaboración de un buen vino además de una buena variedad hace falta una tecnología adecuada, porque "con una buena Cabernet Sauvignon, por ejemplo, se puede hacer un desastre o algo excelente"; Idem.

<sup>6</sup> Con respecto al año pasado, en el primer semestre del presente año, las exportaciones de vinos uruguayos aumentaron un 30%. De acuerdo a datos del INAVI entre enero y marzo se exportaron 339.365 litros. Brasil aparece como el principal importador (54,31% del total) e Inglaterra ocupa el segundo lugar en la tabla de importadores. Extraído de "Hoy Canelones" (periódico); 30/4/99.

surgimiento de una mano de obra zafral (a veces de procedencia urbana), la prescindencia del trabajador permanente (generalmente asentado en el lugar de trabajo) y el trabajo asalariado de productores que han sido separados de los medios de producción, especialmente la tierra; algunos autores llamarán a estos últimos asalariados 'puros'.<sup>7</sup>

Estamos entonces antes una modificación del mercado de trabajo de este sector. Dos de las expresiones más significativas de este cambio son entonces: las nuevas estrategias de empleo de aquella fuerza de trabajo desligada de la agricultura y la incorporación de un importante contingente de mano de obra procedente de las ciudades en este mercado. Todo esto ha dado lugar a la aparición de una nueva categoría de trabajador rural que -aunque definida de diversas maneras por los autores que han trabajado en el tema- se refiere a aquella persona que habitando fuera de la propiedad agrícola se traslada al lugar de trabajo cumpliendo tareas generalmente por cortos períodos de tiempo; ocuparemos otro espacio para discutir esta categoría más a fondo. El mercado de trabajo atraviesa así un proceso de precarización, en la medida en que se da el aumento de empleos temporales que suponen bajos ingresos, períodos intermitentes de actividad, etc., que contribuyen a la existencia de subempleo en el área rural. Además de esto, cabe mencionar la articulación entre este segmento del mercado de trabajo y los sectores urbanos de actividad dada la alta movilidad de esta mano de obra.

#### b) La estructura ocupacional

Vale la pena detenernos en la composición de la mano de obra agrícola y en sus características, en el marco de los cambios antes mencionados. De manera de lograr una comprensión gráfica de los grupos que la integran es que recurrimos a la siguiente categorización:

-trabajadores agrícolas asalariados (permanentes - temporales)

---

<sup>7</sup> Gómez da Silva y Silva Rodríguez se refieren a formas de producción asalariadas puras para diferenciarlas de aquellas formas asalariadas 'espúreas', como es el caso de los arrendatarios o los pequeños productores semi-asalariados (que trabajan además de en sus predios en otros establecimientos). En "A mano-de-obra volante na agricultura": 1982.

-trabajadores agrícolas no-asalariados

El criterio que determina una relación social de producción asalariada o no-asalariada, tiene que ver con la venta o no de la fuerza de trabajo a cambio de un salario al propietario de los medios de producción. Pero además existen otros elementos que participan en la definición de una relación de trabajo como: la organización de la producción, las racionalidades de los agentes, el proceso de reclutamiento de la fuerza de trabajo, los niveles y el tipo de remuneración, la productividad y las condiciones de trabajo - entre otras -. Todos ellos varían de acuerdo al tipo de establecimiento del cual se trate.

Según el Censo General Agropecuario de 1990, 140.430 personas se ocupaban en las actividades agropecuarias.<sup>8</sup> El grupo de trabajadores agrícolas no-asalariados está integrado -sobretudo- por el productor familiar y los demás miembros de su núcleo. Estos se desarrollan en las unidades de producción familiar que corresponden a aquellos predios que organizan su trabajo combinando mano de obra familiar no-remunerada y mano de obra asalariada (ésta última sólo en algunos periodos y en escaso número). La racionalidad de éstas gira entorno al logro de los máximos niveles de ingresos y consumo familiares.

El grupo de trabajadores asalariados se incorpora en cambio -en su gran mayoría- a las grandes empresas agropecuarias y agroindustriales. Estos establecimientos demandan tipos diferenciales de mano de obra en lo que refiere a la calificación y a la estacionalidad. Por ejemplo, emplean gente que participa en labores que requieren cierta experiencia o especialización como la plantación, la poda, la cura, el manejo de los tractores, etc. y gente que se dedica a tareas sencillas como recoger la cosecha, levantar ramas y demás. Los primeros son generalmente trabajadores permanentes o 'fijos' y los segundos, trabajadores temporales.

Entonces es de acuerdo a la periodicidad del trabajo, pero además al carácter formal o no de las relaciones de empleo (con todo lo que ello implica), a la forma de contratación,

---

<sup>8</sup>Según datos correspondientes al Censo de Población y Vivienda (1996), de la población ocupada en el sector primario 74.034 personas son asalariados rurales, es decir, trabajadores ocupados en la ganadería, la agricultura, la caza, etc.

al tipo de tarea a realizar -que guarda relación con la época del año agrícola- etc., que las empresas cuentan con mano de obra permanente y mano de obra temporal.

En cuanto al primer criterio de diferenciación -periodicidad del trabajo- podemos decir que el trabajador permanente posee una estabilidad en el trabajo que generalmente se asocia a un vínculo contractual de tipo formal con la empresa; a un salario que garantiza los derechos de los trabajadores (los beneficios sociales); a la residencia en el lugar de trabajo (a la mayoría se les ofrece casa y leña) y a condiciones de salud, educación y alimentación generalmente regulares. La mano de obra residente en la propiedad realiza por ejemplo las tareas de plantación y trato de los cultivos, que llevan de 6 a 8 meses al año; gran parte de ella pasa así a tener alguna especialización como tractorista, capataz, etc. (Graziano da Silva; 1982).

La contemplación de los derechos de los trabajadores y la formalidad del vínculo de empleo adquiere modalidades diferentes según el nivel de renta y organización de la unidad productiva empleadora (los beneficios y los derechos sociales de los trabajadores, así como la formalidad de la relación productiva están determinadas en parte por el 'tipo de gestión empresarial de la unidad' (Filardo; 1996). Los establecimientos familiares debido a su escasa dimensión y al tipo de mano de obra que utilizan no ocupan trabajadores permanentes en sus predios, contratando, si es necesario, en los periodos de alta actividad trabajadores temporales. Asimismo, en las empresas capitalistas aunque la proporción de trabajo permanente es mayor que en las anteriores, el trabajo temporal se ha convertido en la relación social de producción dominante.

### c) Los trabajadores 'temporales' de la agricultura

Ahora nos centraremos en la descripción de ésta categoría de trabajadores rurales que constituirá el universo de análisis de nuestra investigación.

***-¿Qué pertinencia y relevancia recoge el estudio de esta temática desde el punto de vista sociológico?.***

El trabajador temporario viene asumiendo desde hace algunas décadas, en casi todos los países de América Latina, una importancia considerable. Se trata de un nuevo grupo de actores sociales que comienza a integrarse en el mercado de trabajo agrícola de manera peculiar y desplazando a otras categorías de trabajadores.

Como destacan algunos autores, es conveniente distinguir aquellas condiciones que propician el surgimiento del trabajo temporal, de aquellos factores asociados al aumento del número de estos trabajadores (Graziano da Silva & José García Gasques; 1982). Entre los primeros se destacan la estacionalidad que caracteriza 'per se' las actividades agrícolas unido esto al avance de las relaciones de producción capitalistas en el campo. Entre los segundos se puede mencionar la introducción de técnicas expulsoras de mano de obra. Detengámonos en estas cuestiones.

La agricultura y por consiguiente la agroindustria se caracterizan por tener una demanda de mano de obra estacional y discontinua. De acuerdo al ciclo agrícola, en actividades como plantación y cosecha, la necesidad de mano de obra aumenta de manera considerable en comparación con otras épocas del año (en que ésta vuelve a disminuir y a estar afectada por la discontinuidad debido, por ejemplo, a variaciones climáticas). Pero, y a pesar de ello, el desempleo temporal o las relaciones de producción intermitentes en la agricultura, no son un 'problema natural' determinado por la estacionalidad de las labores. Tiene que ver con que "[comenzó a resultar] más barato pagar un salario monetario, para que [el trabajador] adquiriese su alimentación en el mercado que cederle tiempo y tierra para que éste produjese" (Singer; 1982:86). En otras palabras, es más barato para el empleador pagar un salario en determinadas épocas y por los días efectivos de trabajo, que mantenerlo todo el año. Esto es posible además dado el excedente que caracteriza la oferta de esta fuerza de trabajo. Por ello la estacionalidad de la mano de obra agrícola en la agricultura posibilitó que una relación de empleo intermitente se volviera económicamente ventajosa en comparación con la mano de obra permanente (Graziano da Silva; 1982). La forma de pago que generalmente es de acuerdo a la tarea que el trabajador realiza -a destajo- y el hecho de no aportar impuestos por los derechos sociales de los trabajadores se convierten en mecanismos que le permiten al empresario aumentar la parte excedente

apropiada. La expulsión de la población rural puede explicarse entonces, en parte, por la reducción del número de trabajadores residentes en el campo y la sustitución de éstos por un nuevo tipo de trabajador (con residencia urbana) que es parcialmente 'liberado' por la agricultura -en ciertos periodos- y reabsorbido, en especial, en tiempo de cosecha.

Por otro lado, para explicar el posible aumento del contingente de mano de obra temporal <sup>9</sup>se puede hablar de la modernización de la agricultura y la mecanización de algunas labores. La estrategia de algunos grupos de familias de pequeños productores (que por su menor accesibilidad a la asistencia técnica y al crédito, y por restricciones de gerenciamiento, no alcanzan los niveles de rentabilidad de las grandes empresas) es emigrar a las ciudades cercanas a establecimientos donde vender su fuerza de trabajo y convertirse en asalariados. Además de ellos pasan a engrosar las filas de los temporales aquellos permanentes también liberados de la tierra y los trabajadores urbanos expulsados de ese mercado de trabajo.

La introducción de la tecnología en la agricultura -mecanización o automatización- reduce la necesidad de mano de obra en aquellas operaciones relacionadas con la preparación del suelo: arado de la tierra, plantío mecanizado, aplicación de herbicidas, etc.; acentuando así la estacionalidad de la mano de obra agrícola. En general la mecanización no es todavía aplicable a la cosecha de la mayoría de los productos frutícolas, por ejemplo (Graziano da Silva, José García Gasques, 1982). En definitiva por ahora se ha acotado el período de cosecha por lo cual se precisa un mayor contingente de trabajadores en menor tiempo. Algunos autores hablan de "la discontinuidad en el ciclo de producción" de los bienes agrícolas (da Silva, 1982).

En conclusión, la actividad agrícola siempre requirió trabajadores en ciertas temporadas; podemos denominar a esto estacionalidad agrícola de "*base biológica*". Esta demanda era cubierta antes por los pequeños productores para complementar sus menudas rentas o por los trabajadores permanentes (en calidad de inquilinos, moradores o peones con casa). Pero hacia la década del '60 aproximadamente se comenzaron a ver trabajadores

temporales de otro origen diferente al de éstos, un nuevo grupo social que Gómez & Klein (1993) los denominan “*los pobres del campo*”.

#### d) Breve discusión teórica sobre la categoría de trabajador temporal

Se hace necesario ahora esclarecer lo que entenderemos por trabajador temporal. Existen en Latinoamérica distintas modalidades de trabajador temporal que reciben a su vez diferentes denominaciones. Por ello esta tarea de definición se vuelve compleja y requiere el esfuerzo de abstraer de estas formas regionales que adopta aquellos elementos más relevantes que están en la base de esta categoría.

Más arriba -al comienzo de este capítulo- nos referíamos al trabajador temporal como a aquella persona que habitando fuera de la propiedad agrícola se traslada al lugar de trabajo cumpliendo tareas por cortos períodos de tiempo. Señalábamos además de su estacionalidad, el carácter asalariado y no-calificado de su trabajo. Ahora discutiremos sobre los distintos ‘tipos’ que integran la categoría de trabajador temporal y sobre un par de características de este vínculo de empleo que tienen que ver con el salario y la forma de contratación.

Cuando hablamos del trabajador rural temporal debemos hacer algunas precisiones. En la literatura sobre el tema hemos leído -entre otros- sobre: el zafrero, el diarista, el “volante”, el “boia-fria”, el rurbano, el migrante, el golondrina; todos ellos son trabajadores temporarios o estacionales, pero existen variaciones importantes entre ellos en cuanto a: lugar de residencia y forma de traslado al establecimiento, condiciones de vida y estrategias de empleo a lo largo del año, etc. Bonaccorsi y Bendini se refieren al trabajador estacional como aquel que tiene un mayor grado de precarización en comparación con el trabajador permanente. Asimismo entre éstos distinguen al trabajador estacional del eventual u ocasional; el primero, según las autoras, se radica en barrios periféricos de las ciudades y trabaja en el área rural, el segundo en cambio sólo es convocado por las empresas para trabajos puntuales no asociados necesariamente a los períodos pico de la actividad.

---

<sup>9</sup> Decimos posible aumento porque el esfuerzo por cuantificar esta mano de obra choca hoy con la falta de



Gonzales y Bastos (1982) en cambio llaman estacionales a aquellas personas que dejan su vivienda en determinados periodos y luego regresan al término de su trabajo. Por otro lado diferencian entre rurbano e itinerante, el primero reside en áreas urbanas y se traslada diariamente para ejecutar tareas en el área rural, el segundo se hospeda provisoriamente en locales de trabajo agrícola trasladándose de un establecimiento a otro. A su vez Gómez da Silva y Silva Rodríguez (1982) dan el nombre de boia-fria a aquel trabajador que migra de las áreas agrícolas de una región a la periferia de las ciudades para realizar trabajos agrícolas temporarios.

En la actividad frutícola, por ejemplo, la temporada de mayor demanda laboral se vincula al periodo de cosecha generalmente entre los meses de diciembre a abril. En esta época se observa el traslado de trabajadores de las ciudades o villas cercanas a los establecimientos agrícolas o agroindustriales (cuanto mayor es el tamaño de éstos mayor es el número de temporales que se agrupan en ellos) para las labores diarias de la zafra. Algunos recorren cortas distancias todos los días para llegar al lugar de trabajo, otros dejan su residencia habitual por los meses que dure la cosecha para regresar a ella al término de ésta. Los primeros (que recorren cortas distancias diariamente) se han asentado definitivamente en espacios urbanos o suburbanos que rodean a aquellas regiones especializadas en el mismo cultivo, y han producido así, además cambios en el poblamiento (crecimiento de barrios periféricos), cambios en la forma de vida de estos trabajadores (inducidos por la búsqueda de nuevas oportunidades y servicios que el campo no brinda). Algunos autores denominan a éstos “procesos de urbanización del mundo rural”. En este sentido puede mencionarse también que aunque el trabajador desempeñe tareas en el campo tiene su costo de reproducción determinado en la ciudad (trabaja en el campo pero vive en la ciudad). Además, según afirma Brant (citado en J. Gonzalez da Silva; 1982) parece que la situación más común es la alternancia de empleos de carácter temporario urbanos y rurales. En periodos de baja actividad en la agricultura, se emplea en servicios que tampoco exigen calificación como vendedores ambulantes, albañiles, jardineros, serenos, empleados domésticos, etc. Los segundos (es decir, los que dejan su residencia habitual por lo que dura la cosecha) en cambio, viven en regiones más alejadas por lo cual sin poderse trasladar

---

datos directos.

diariamente, se hospedan provisoriamente en los propios lugares de trabajo, trasladándose de un establecimiento a otro de la zona durante la cosecha. Contraen así vínculos de empleo aún más precarios que los anteriores, realizando siempre tareas eventuales en el área rural, son los ‘pobres del campo’ (Gómez & Klein; 1993).

Podríamos hablar de un tercer grupo integrado por gente que trabaja todo el año en la zona urbana y como opción laboral complementaria participa -sólo en tiempo de zafra- como mano de obra agrícola; cuestión similar ocurre con los pequeños productores que se convierten en temporales de otros establecimientos para complementar así la renta de sus unidades. En conclusión, hay que advertir en los proletarios permanentemente temporales un grupo distinto al de los campesinos y al de los trabajadores urbanos que van a las cosechas. En otras palabras son trabajadores que no tienen tierra ni empleo permanente.

i.-sobre el vínculo de empleo (salario y contratación)

Algunos autores no reconocen en el trabajo temporal el carácter de asalariado, puesto que el valor del salario se determina en estos casos por la capacidad de rendimiento del trabajador o por tarea ejecutada y no por el tiempo de trabajo.

La jornada en el campo no puede extenderse más allá de lo que las condiciones naturales lo permiten (salida y puesta del sol). Por este motivo y asociado al mecanismo de ganancia de las empresas es que el trabajo temporal es predominantemente a destajo. No pudiendo extender el horario de trabajo, posibilidad que tampoco asegura una mayor capacidad productiva, es que se realiza el uso del trabajo de forma intensiva. En el mismo la intensificación de la tarea es además de interés del empleador, interés propio del trabajador en la medida en que repercute directamente en su salario. Esta modalidad de trabajo por tiempo le permite al trabajador obtener un mayor salario por un mayor volumen cosechado; el primero controla la cantidad del segundo. La empresa por su parte se beneficia por las ventajas que le proporciona este tipo de sistema de trabajo: mayor productividad y menor costo en la producción (en parte debido a la desprotección social y legal definida por el carácter inestable de la relación).

Si bien el trabajo temporal recibe una remuneración (por día, quincena o mes) superior a la del trabajador permanente o residente hay que tener en cuenta de que se trata de una ocupación de carácter episódico que no le asegura empleo todos los días del año y que a veces no alcanza los niveles de un salario mínimo. En aquellas zonas donde predominan explotaciones agrícolas capitalistas es la oferta y la demanda la que regula los salarios. En los períodos ‘pico’ de la actividad (como la cosecha) el gran contingente de mano de obra disponible actúa depreciando los salarios.

Por otro lado es importante anotar que el reclutamiento de éstos trabajadores ha experimentado algunos cambios que han modificado, en parte, el propio vínculo de empleo. Aprovechando la situación recién descrita (la oferta importante de trabajadores en la época de zafra) es que aparece un nuevo actor social que se encarga de contratar a un grupo de trabajadores y asegurarle así a determinada empresa mano de obra a su disposición (muchas veces es además quien se encarga del pago a los trabajadores). Opera como una especie de intermediario entre la empresa y el trabajador. A la primera le alista personal y a veces se lo traslada cada día al establecimiento; y al segundo -mediante comisión sacada de su salario- le ofrece una oportunidad de empleo.

El “*turmeiro*”, *gato*, *contratista* (o la *cuadrilla* o “*turma*” que recluta) es doblemente funcional en el mercado de trabajo agrícola, por un lado, le da empleo a los trabajadores sin tener que buscarlo y por otro les vende a las empresas fuerza de trabajo segura y oportuna (Gómez & Klein; 1993). Esta categoría de empleadores conforman ya sus propias empresas, aunque con distinto grado de formalización, en sectores modernos de la agricultura latinoamericana. En algunos casos la cuadrilla es “fija”, es decir, un grupo de personas que trabaja todo el año en la cosecha de distintos productos agrícolas.

## APARTADO II. EL DISEÑO

La pregunta que dio impulso a esta investigación puede formularse de la siguiente manera:

*¿Quiénes son los trabajadores zafrales de la viticultura?*. Sin embargo, en el curso de la misma nos fuimos interesando por el '*mundo del trabajo*' en el que están insertas estas personas. Por ese motivo aparecen como ejes temáticos importantes en este estudio, además de las características sociodemográficas que definen a este grupo, aquellos aspectos referidos al vínculo del empleo y al proceso de trabajo.

### 1. -Estrategia metodológica

Se realizó un estudio de caso, habiéndose para ello seleccionado un establecimiento vitícola de la zona sur del departamento de Canelones. La elección de dicho contexto obedeció por lo menos a 2 criterios:

- el primero (necesario y suficiente) era que se tratara de una empresa representante del sector capitalista del agro, de orientación exportadora y que concentrara todas las fases productivas (primaria-industrial-comercial)
- el segundo (de contexto) tenía que ver con la accesibilidad y proximidad del mismo

La técnica

De acuerdo con el propósito descriptivo de la investigación, se formuló una pauta de entrevista semi-dirigida que contemplaba un conjunto de preguntas y cuestiones básicas concernientes a los temas antes mencionados. Al respecto vease anexo- Pauta de entrevista.

Se estableció un número tentativo en cuanto al tamaño de la muestra que era de más-menos 30 cortadores. A pesar de ello el muestreo individual buscaba abordar distintas realidades se basó en un muestreo de tipo teórico en el cual se trató de llegar a la saturación

de los datos que se fueran obteniendo.

Condicionados por el horario de trabajo pero sobretodo por las características del mismo, la elección del tiempo y lugar más apropiados para las entrevistas tuvo como resultado la decisión de realizar éstas en 'el terreno'. Esto para no interrumpir la labor del trabajador y no extender la permanencia del mismo en el establecimiento. La duración de la entrevista se estimó en 20-30 minutos y se registró la información en cassettes de audio.

### La preparación del trabajo de campo

Como primer paso en este sentido se realizaron 4 entrevistas a productores vitícolas y vitivinícolas de zonas rurales cercanas a la ciudad de Canelones, en calidad de informantes calificados o expertos, para familiarizarnos con el tema. A partir de ellas se elaboró una especie de esquema con los puntos más importantes abordados por éstos.

Seguidamente se comenzaron los contactos con los 'porteros' del establecimiento escogido, que tuvieron el siguiente recorrido:

- secretaria administrativa del establecimiento
- enólogo (gerente agrícola del establecimiento)
- capataz general (de la parte de viñedos)

Luego de conversar con el enólogo elevamos una carta dirigida al director del establecimiento a pedido del primero para darle formalidad a nuestra solicitud. Dada la aceptación de la misma coordinamos un encuentro con el capataz general quien nos facilitó el contacto y la presentación con los cuadrilleros así como el traslado dentro del lugar.

## **2. - El trabajo de campo**

### a) Las fechas y los imprevistos

Se comenzaron las entrevistas el día 26 de febrero del presente año viéndose inmediatamente interrumpidas por la suspensión de la vendimia; el motivo fue la falta de

maduración de algunas variedades. Retomamos el trabajo de campo los días 9 y 11 de marzo finalizando el 12 de marzo.

b) Los grupos de trabajo o 'cuadrillas'

El sistema de trabajo es por grupos que se distribuyen en los cuadros<sup>10</sup> a medida que la uva está pronta para ser cortada. Las cuadrillas ya vienen organizadas y luego se integran a ellas la gente de localidades cercanas o departamentos vecinos. En el momento de comienzo de nuestro trabajo de campo estaban trabajando 3 cuadrillas en el establecimiento. Una proveniente del departamento de San José (Delta del Tigre) y 2 del departamento de Salto. A continuación presentamos algunos datos relevantes que hicieron al trabajo de campo en cada una de las cuadrillas.

<p>-Cuadrilla 1 Fecha de entrevistas 26/2, 9/3. Hora: 9.00 Cantidad aproximada de trabajadores 30 (la mayoría de ellos de Salto) Presencia de mujeres. Cortando variedad: Tannat (viña alta). Capataz: Sr. Piriz Entrevistas realizadas a cortadores: 10</p>	<p>-Cuadrilla 2 Fecha de entrevistas 9/3. Hora: 9.00 Cantidad aproximada de trabajadores 11 (la mayoría de Salto). Ausencia de mujeres Cortando variedad Moscatel (viña alta). Capataz: Sr. De León Entrevistas realizadas: 7</p>	<p>-Cuadrilla 3 Fecha de entrevistas 11/3, 12/3. Hora: 11 Cantidad aproximada de trabajadores 35 (la mayoría de Delta del Tigre, San José) Presencia de mujeres. Cortando una variedad de uva blanca (viña baja). Capataz de cuadrilla Sr. Otero Entrevistas realizadas: 15</p>
--	---	---

Las entrevistas descartadas para el análisis fueron 2: una correspondiente a un trabajador de nacionalidad peruana y otra a un empleado del lugar que lavaba cajones. Por lo tanto se analizaron finalmente 30 entrevistas, que fueron previamente desgrabadas.

c) La empresa

Es una de las principales bodegas y establecimientos vitícolas del país. Es una sociedad anónima fundada en 1979. En el año 1984 comienza una nueva etapa de plantación, incorporando vides importadas de Francia de variedades vitisviníferas finas. En la actualidad cuenta con unas 600 hectáreas que incluyen viñedos, planta fermentadora, bodega de crianza, planta de envasado, depósitos, oficinas de direcciones técnicas y administración, áreas libres y área forestada.

El viñedo consta de 200 hectáreas sin caminos, la mayoría de las cuales están en producción. Aproximadamente un 25% de ellas son vides en etapa de formación y un 18% viñedos viejos que se van arrancando de manera progresiva año tras año. Al respecto véase anexo I- Cuadros y gráficos. Algunas de las principales variedades son Chardonnay, Sauvignon Blanc, Gewürztraminer, Riesling, Chenin, etc. -entre las blancas- y Merlot, Cabernet Franc, Pinot Noir, Tannat , Cabernet Sauvignon, entre las tintas.

Se combina la alta tecnología con el trabajo de tipo manual presente en operaciones tales como la conducción, la poda y la cosecha. En lo que refiere al equipamiento se emplea tecnología moderna importada de Francia, Italia y EEUU.

El personal ocupado de manera permanente y con residencia en el predio alcanza a unas 50 personas; en época de cosecha sin embargo se llega a 150 trabajadores.

La producción total alcanzada en la zafra del presente año fue de 2.800.000 kilos de uva. Se obtuvieron 3.500.000 litros de vino ya que se le sumaron a la uva propia 1.700.000 kilos de uva comprada a otros productores.

La empresa ha sido premiada internacionalmente por la excelencia en la calidad de sus vinos en los mercados más exigentes (Londres, Lisboa, Bruselas, y otros). En 1988 fue elegida como "La bodega uruguaya mejor calificada internacionalmente

---

<sup>10</sup> Se llaman 'cuadros' a aquellos subespacios en los que se divide el viñedo; cada uno corresponde a una variedad distinta. Suponemos que se le da el nombre de "cuadrilla" a cada grupo de trabajo dado que cada uno se dirige a efectuar la tarea diaria en un cuadro distinto.

### **APARTADO III. ANÁLISIS**

*En el intento de comprender las características de la mano de obra zafral de la vitivinicultura y su "mundo del trabajo" se enumeran a continuación 9 puntos que describen esta forma social específica de relación de trabajo en la agricultura.*

#### **1. -Condiciones materiales del proceso de trabajo (en un escenario rural).**

Para hablar de las condiciones materiales "sine qua non" podría desarrollarse el proceso de trabajo se hace necesario recordar que se trata de una actividad que tiene que ver con el cultivo de una planta (la vid) que produce un fruto -que será en nuestro caso- utilizado para la fabricación de vino. Esta actividad agroindustrial supone una relación directa entre el trabajador y la tierra, es decir, entre el trabajador y la naturaleza. Todas las etapas que se desarrollan en la fase agraria, desde la plantación incluyendo todos los cuidados y procesos por los cuales pasa la planta hasta la cosecha, tienen lugar en un espacio que el hombre ha transformado de acuerdo a las características de esta materia prima y a la forma de producción. Sin embargo el medio no ha sido modificado de forma absoluta dado que la naturaleza aún brinda además de la tierra los factores principales para el crecimiento de este tipo de cultivo como: agua, energía solar etc. Por lo tanto, el trabajo del cortador en particular -que es lo que aquí nos convoca- se desarrolla en un escenario que se ve afectado por factores de tipo climáticos que no son controlables por el hombre. Algunos no impiden que se lleve a cabo la tarea diaria, como es el caso de las altas temperaturas (aunque podemos suponer que de todas maneras influyen también en el trabajo), otros sí, como la lluvia. En definitiva la naturaleza impone sus tiempos ocasionando la suspensión de la cosecha ya sea por alterar: el escenario de trabajo o la propia materia prima (nos referimos por ejemplo a la maduración de la fruta).

En los últimos años para la producción de vinos de mayor calidad la empresa en cuestión comenzó la plantación de nuevos viñedos (de uvas finas) a la vez que eliminaba aquellos de mayores edades. Esto significó una modificación de las formas de manejo del



viñedo dado que se arrancaron viñas viejas que son viñas bajas y variedades que ahora se están dejando de plantar (como la Frutilla). Hoy con la reconversión que supone el cambio de las cepas viejas por cepas libres de virus, el sistema de conducción (denominado de espaldera alta) ha permitido una mayor comodidad en el trabajo para cualquiera de las labores que se realizan a lo largo del año (como la poda y otras). En la vendimia en particular y en lo que refiere a la tarea del cortador este cambio significa que el mismo no trabajará tan agachado como en las viñas viejas ya que hay una mayor distancia con respecto al suelo.<sup>11</sup> En estas últimas como las uvas están tan cerca del piso el cajón no entra por debajo de la planta por lo que el cortador debe tomar los racimos y tirarlos dentro del cajón; esto le hace perder tiempo. Además, en las viñas nuevas el cortador no agrade tanto su columna ya que no debe arquear tanto su espalda; por eso rinde más a la vez que trabaja más conforme.

## **2. - Procedencia**

Es a principios de febrero que comienza la vendimia con las variedades más tempranas de uva para vino, continuándose la cosecha hasta el mes de marzo y hasta los primeros días de abril en algunos casos. En esta época se necesita un contingente importante de gente que supera ampliamente el número de trabajadores que se emplea en la viña durante el resto del año; en este caso un número aproximado de 100 cortadores.

Recordemos que el Establecimiento está ubicado a 10 kilómetros de la ciudad de Canelones (departamento de Canelones), cerca de un centro poblado llamado Juanicó. Como era de esperar de las localidades del departamento llega un importante grupo de trabajadores. Estamos hablando de lugares como: Santa Lucía, El Dorado, Las Piedras y Juanicó propiamente; estos trabajadores recorren distancias cortas de hasta 20 kilómetros más o menos. Además viene gente de los departamentos cercanos como Montevideo, San José y Florida. Sin embargo además de éstos que viven habitualmente en el sur del país y que se trasladan diariamente al lugar de trabajo hay un grupo considerable de trabajadores

---

<sup>11</sup> Otro cambio que puede decirse como positivo para el trabajo del cortador es que en los últimos años se ha

que viajan desde sus hogares del norte del país permaneciendo durante la zafra en el Establecimiento. Vienen de Salto (la mayor parte de ellos), de Artigas, Rivera y Tacuarembó. Cabe señalar que aquellos cortadores de edad más avanzada vienen de los departamentos del sur del país.

a) El traslado hacia el lugar de trabajo y la estadía durante la zafra.

La jornada de trabajo comienza a las 8 de la mañana, se hace un corte al mediodía sólo si el trabajador lo quiere (de lo contrario se sigue trabajando). Aquellos que viajan en camión diariamente terminan el día de trabajo a las 18 horas aproximadamente; los demás a las 18.30 horas.

De acuerdo a la manera en que el trabajador llega al establecimiento todos los días durante la zafra cabe hacer algunas distinciones. Para aquellos que vienen del norte del país (cuadrillas de Salto) la empresa proporciona un lugar para quedarse a escasos kilómetros de los viñedos y los transporta diariamente<sup>12</sup>. En el caso de aquella gente de departamentos cercanos (San José y Montevideo) que se integra a los grupos ya formados, el cuadrillero - dueño de un camión- se encarga de, marcado un recorrido previo, 'levantar' a los trabajadores en distintos puntos. Muchos de ellos deben trasladarse en ómnibus hasta el lugar acordado en donde los recogerá el camión, de igual modo de regreso a sus casas al finalizar la jornada. Al margen de ésta situación quedan aquellos trabajadores que viven en otras localidades del departamento de Canelones (como ser Santa Lucía, Las Piedras, El Dorado) ya que el recorrido del camión no coincide con los suyos. Esta gente se traslada en ómnibus, a dedo o en tren. Aquellos que viven en Juanicó propiamente o permanecen allí en tiempo de zafra van al establecimiento en bicicleta o esperan que alguno de los camiones se acerque al pueblo.

Cabe destacar que la gente de las cuadrillas de Salto se queda en galpones que ofrece el Establecimiento; cada cuadrilla se ubica en un pabellón (ya que el año pasado se

---

comenzado a trabajar la entrefila con tractor; el piso queda firme y se puede trabajar sin enterrarse.

<sup>12</sup> Los camiones que transportan a los trabajadores son, en todos los casos, camiones de carga, no de pasajeros. (Sánchez y Arroyo. In: "Los pobres del campo"; pág. 164)

ocasionaron disturbios pues habían más de 60 personas en un mismo lugar). Tienen baños y cocina comunes. Algunos que vienen también del norte del país paran en casa de familiares (padres, hermanos) durante la cosecha. Cortadores que ya hace más de 5 años que vienen a la vendimia en el establecimiento han forjado vínculos con gente del lugar que le alquila una pieza o lo hospeda de forma gratuita. En el caso de familias que se trasladan con motivo de esta zafra, atraídas por determinado salario (y otras condiciones de trabajo), es el cuadrillero quien procura para ellos algún lugar donde puedan permanecer (sin pagar alquiler) cercano al recorrido del camión.<sup>13</sup> El resto viaja diariamente desde y hacia su casa o lugar de residencia habitual.

### **3. - Los elementos de trabajo**

El cuadrillero o la empresa proporcionan indistintamente al trabajador aquellos medios indispensables para el desarrollo de la tarea como ser la tijera (elemento cortante de puntas afiladas y con resorte) y los cajones o envases de plástico con un peso aproximado de 1 kilo y medio, con capacidad para 22 kilos de uva. La tijera es en este caso "[un instrumento] al que el obrero anima, como a un órgano, con su propia destreza y actividad, y cuyo manejo depende de la virtuosidad de aquél" (Marx, citado por Foladori; 1996). Marx dice que en el uso del instrumento (a diferencia de la máquina) son la fuerza y la habilidad del obrero los motores del trabajo; este es el caso de la tarea que desarrolla el cortador con su tijera.

Cabe anotar que el uso de cajones de plástico ha sido una innovación importante de los últimos años ya que reduce la fuerza que debe hacer el trabajador al desplazar los cajones con la uva cortada. El envase pesa menos que el 'viejo' cajón de madera por lo que

---

<sup>13</sup> Este es uno de los casos en que el cuadrillero ofrece ciertas condiciones como buen salario, vivienda digna, etc. para atraer a la mano de obra temporal que luego no se cumplen (Idem. pág. 163). Dos familias vinieron desde Salto y permanecen en un parador sin luz, agua potable, etc. Parece que no era lo que le habían prometido; hoy trabajan para pagar su pasaje de vuelta a sus hogares.

aliviana la tarea.<sup>14</sup>

#### 4. - Descripción de la tarea

El cortador realiza, en el caso de la uva para vino, una tarea de tipo artesanal que no requiere una manualidad especial, a diferencia de lo que se exige en la cosecha de uva para mesa, por ejemplo. Salvo las recomendaciones referidas a no destrozarse los nuevos brotes, no tirar hojas en los cajones o granos en el piso y de colocar la uva en estado de descomposición en un cajón aparte; no existe una forma preestablecida de cortar. Se deja librado a cada trabajador el desarrollo de la tarea.

Se trata de que el trabajador corte los racimos de cada una de las filas que se le van asignando. Para ello debajo de la planta debe colocar el cajón para que los racimos vayan cayendo dentro de él. A medida que avanza debe irlos corriendo hasta que llenos los coloca en la cabecera de la fila correspondiente (para así facilitar el registro de lo que corta cada uno). El manejo de la tijera para cortar la uva es sumamente sencillo. La uva en malas condiciones se pone generalmente en un cajón de plástico de color rojo. Al llevar los cajones al comienzo de la fila hay que tener la precaución de no ponerlos uno encima de otro para que no caiga barro dentro de ellos.

Pudimos observar en el terreno y registrar por medio de las entrevistas que existe parte de la tarea que las mujeres no realizan de forma individual solicitando la ayuda de otro cortador (hombre o mujer). Se trata de cargar los cajones llenos y llevarlos hacia el comienzo de la fila más próximo de donde haya quedado el cajón. Recordemos que un cajón de plástico lleno pesa alrededor de 24 kilos, la mayoría de los cortadores los carga al hombro pero las mujeres piden “una mano” a algún familiar que esté cortando, una amiga o un compañero de trabajo que esté cerca. Véase anexo- fotografías.

Cabe señalar también que esta tarea de sacar el cajón hacia la cabecera de la fila ha sido una de las modificaciones que se ha producido en la forma de organizar el trabajo de

---

<sup>14</sup> Recordemos que un cajón de madera pesa 5 kilos. Aún existen productores que trabajan con ellos por una cuestión de costos, pero están pensando en cambiarlos por los de plástico. En el establecimiento estudiado ya hace más de 10 años que se trabaja con ellos.

un tiempo a esta parte (hace más o menos 20 años). Antes una zorra pasaba entre las filas a recoger los cajones ahora el trabajo para la empresa se ha simplificado agregándose al cortador esa operación de dejarlos prontos para volcar a granel.

## **5. - Características sociodemográficas de los cortadores**

Nos vamos a referir ahora a los "valores" que adquieren algunas variables de tipo sociodemográficas en aquellos trabajadores zafrales que participaron de la cosecha de uva para vino. Antes que nada debemos decir que este grupo comparte algunas características con los zafrales de otros rubros de producción de nuestro país, apartándose sin embargo de algunos perfiles de trabajadores temporarios de América Latina, más adelante aparecen estas distinciones.

### **a) sexo**

La baja participación de la mujer en este tipo de tarea es uno de los rasgos más salientes de este estudio.

Datos recogidos por el INAVI en el Registro de viñedos de 1994 mostraban que la mano de obra contratada femenina representaba casi un 10% de la mano de obra contratada total. Trabajos realizados en el citrus por Riella y Tubío (1997) sobre la base de una encuesta a cosecheros plantean una distribución por sexo bastante similar. Además, y en general para los trabajadores rurales asalariados Raúl Latorre advierte en el Censo Agropecuario de 1986<sup>15</sup> esta asimetría en la composición según sexo, situación que se reproduce en nuestra muestra. No podemos en cambio establecer tal paridad cuando miramos datos de la actividad frutícola de Brasil o Chile por ejemplo, en los cuales las mujeres tienen una presencia -en algunos casos- igual o un poco mayor al 50% (Venegas; 1993). Pero hay que tener en cuenta un factor por demás importante al leer estos datos y es que se consideran las actividades de embalaje o packing junto con la de la cosecha. Este aspecto no nos permite aislar la etapa de la cosecha de otras etapas de la producción

agroindustrial.

Sin la intención de ofrecer aquí una explicación de la baja participación del trabajo femenino en la cosecha de uva para vino -dado que no contamos con elementos para ello- si aportaremos un aspecto que surge del discurso de una de las entrevistadas:

-“aunque sea terminando la escuela puedo ya empezar otro trabajo que no sea tan duro como trabajar en las quintas *porque la verdad que las quintas no es para las mujeres*” [las cursivas son nuestras] ent. n°19

A menudo se le atribuye a este tipo de tareas el adjetivo de “pesadas” haciendo referencia al despliegue de fuerza física que requieren. Parece que este es uno de los factores fundamentales que alejan a las mujeres de estos trabajos. Pero además las condiciones de trabajo en general (salario, jornada de trabajo, servicios higiénicos, etc.) aparecen como inferiores a las de otras etapas del circuito agroindustrial, como por ejemplo el packing.

Aquellas mujeres que tienen hijos se acercan a la cosecha dejando a éstos con algún familiar allegado (como abuelas, por ejemplo) o si se trasladan desde muy lejos los traen consigo. En estos casos los niños permanecen solos prácticamente todo el día en el lugar que les ha proporcionado el cuadrillero.

#### b) edad

Las mujeres trabajadoras presentan con relación a los hombres un perfil de edad joven que va de los 14 a los 30 años, frente a una mano de obra masculina que contempla un tramo de edades mayor (17 a 78 años). Los jóvenes varones entre 14 y 24 años junto con los hombres de 47 a 57 años son los grupos de edades más representados.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Cabe aclarar que Latorre trabaja con asalariados rurales sin discriminar entre permanentes y zafrales; de todas formas creemos que el apunte es válido.

<sup>16</sup> Al respecto véase cuadro 5, gráfico 1- del Anexo de Cuadros y gráficos.

Si agrupamos las edades en sólo 2 grandes categorías podemos decir que se trata de una muestra en la cual los jóvenes y los de edad madura son los más representados. Dado que los hombres en edad intermedia son menos se podría sugerir que existe una relación entre el desempleo y este tipo de trabajo; a aquellos que están por entrar al mercado de trabajo y los que ya están maduros se les dificulta encontrar otro tipo de trabajo.

### c) escolaridad<sup>17</sup>

Entre aquellos que tienen primaria incompleta (que es un grupo minoritario) se encuentran jóvenes de 17 y 19 años que por necesidad tuvieron que salir al mercado de trabajo en forma anticipada. También hombres maduros alrededor de 40 y 50 años que no ha logrado un empleo estable. Es interesante apuntar que entre éstos últimos hay 2 hijos de ex-pequeños productores que comenzaron a trabajar desde muy chicos en los predios de sus padres realizando tareas que a veces les impedían concurrir a la escuela. El resto de los trabajadores tienen primaria completa, lo que podemos considerar como escolaridad buena si comparamos con los resultados de la Encuesta del Citrus por ejemplo; dado que nosotros no registramos ningún caso de 'sin instrucción'. Además entre éstos casi la mitad ha alcanzado estudios incompletos en la educación secundaria o técnica (UTU o escuelas agrarias). Cabe decir que son los más jóvenes los que terminando el ciclo primario de la educación formal intentaron seguir preparándose aunque abandonaron estos estudios a los 2 o 3 años después.

En general, con respecto a estas variables analizadas podemos decir que, como se sostenía desde un principio, los trabajadores constituyen un grupo bastante heterogéneo, situación que se reproduce en el análisis de otras características o propiedades como son las estrategias de empleo, que serán analizadas más adelante.

Nos introduciremos ahora al análisis de algunos temas que tienen que ver con la relación de trabajo en la que participa el cortador y con las condiciones de trabajo en general.

---

<sup>17</sup> Véase cuadro 6, gráfico 2- Idem.

## 6. - Sobre el vínculo de empleo

### a) La contratación

Cuando se hace una caracterización de los asalariados rurales existe un criterio de clasificación que se asocia directamente a la estabilidad del vínculo de empleo. Así es que tenemos trabajadores permanentes o zafrales dependiendo esto de la duración de la contratación.

En nuestro caso se trata de un contrato de tipo temporal que coincide con la vendimia, es más, tiene razón de ser por la vendimia. La zafra dura aquí casi 2 meses por lo tanto los trabajadores tienen aproximadamente 50 días de empleo efectivo en esta tarea.

Pero además existen otras variantes que pueden incorporarse en lo que refiere a la contratación y que se relacionan con las condiciones de trabajo. Al respecto Latorre menciona a la vivienda y la alimentación como elementos relevantes. Establece así 3 situaciones que son: con vivienda y sin comida; sin vivienda ni comida y con vivienda y comida. Si bien el caso del lugar donde permanecen durante la zafra presenta variantes en la muestra, con respecto a la comida observamos una constante y es que el alimento corre por cuenta del trabajador. Estos comen al aire libre y a diferencia de otras zafras que hemos observado -como la de la manzana- no hay mesas y bancos dispuestos para la hora del almuerzo.

También podemos incluir aquí como otro de los elementos a considerar el tema del traslado hacia el lugar de trabajo. Registramos aquí 2 situaciones: cuando el mismo es facilitado por la empresa o el contratista y cuando el propio trabajador lo procura. A propósito cabe apuntar que el contratante de la mano de obra no es en este caso la empresa sino el cuadrillero o contratista. Estamos entonces frente a lo que podemos denominar la tercerización del reclutamiento de la mano de obra; fenómeno éste que no ocurre en otros rubros de producción como por ejemplo el citrus.

Volviendo al tema del contrato tenemos que decir que está revestido de una total



informalidad ya que se trata de un acuerdo de palabra entre el trabajador y el contratista. El primero debe de presentar sólo su documento de identidad y el segundo debe aportar al BPS una suma equivalente al monto gravado de la cosecha realizada por los zafrales al término de la misma. Algunas autoras sostienen que cuanto mayor es el nivel de renta y la organización de la empresa (productora) más formalidad reviste la relación de trabajo con sus empleadores (Cavalcanti y otras; 1998). Sin embargo en el caso estudiado esta determinación no existe dada la tercerización de la contratación de la mano de obra.

#### b) La remuneración

Un aspecto importante a destacar es que el salario se fija sobre la base del rendimiento del trabajador. Se paga de acuerdo a la cantidad de cajones que cada trabajador corta. Generalmente el precio del cajón equivale a lo que sale 1 kilo de uva. Para ello el Poder Ejecutivo establece un precio promedio por cajón que este año varía en el entorno de los 2,20 pesos. Este precio es uno de los factores que los cortadores toman en cuenta a la hora de elegir dónde cortar. Sin embargo existen otros elementos que pesan en esta decisión y que no son menos importantes: la distancia con respecto al lugar de residencia, el comienzo y la duración de la cosecha, y el tipo de viña. A veces aunque el precio no es el mejor sucede que los trabajadores viven cerca del Establecimiento lo que hace más fácil el traslado diario. Muchos eligen el lugar porque dada la extensión de su plantación y las distintas variedades que posee la cosecha comienza antes en el tiempo (en referencia a otros viñedos). El trabajador no necesita así ir de una viña a la otra durante la zafra. Además como la mayoría de su plantación corresponde a viñas nuevas, el trabajo suele resultar menos agotador. Algunos vienen al establecimiento sólo por el comienzo temprano de la cosecha y luego se trasladan a viñedos más cercanos o que ofrezcan mejores salarios.

Dentro del establecimiento el precio del cajón (aunque varía de acuerdo a lo establecido por el Poder Ejecutivo) se fija considerando por lo menos 2 variables: el tipo de viña (según su marco de plantación: alta o baja y según el rendimiento, entendiendo por rendimiento la cantidad de uva que posee una viña en una fila) y las condiciones climáticas (cuando llueve el cajón se sobrevalora).

Por ejemplo en nuestro caso aquellas variedades que rinden más -según los cortadores- son Tannat y Moscatel, aunque depende mucho de “como venga” la cosecha. Esta uva se paga 2,40 pesos el cajón que es el precio mínimo dentro del establecimiento. Aquella de viñas bajas se paga 3,00 pesos, ya que el esfuerzo al cortar es mayor y el rendimiento menor.

La persona que paga a los trabajadores es, en todos los casos, el cuadrillero; y lo hace semanalmente.

A diferencia de otras zafras -como por ejemplo la esquila- la remuneración que obtienen en la uva no les permite subsistir a lo largo del año. Esta es una variable más que indica la precariedad de este tipo de trabajo.

### c) Calificación

La tarea del cortador no requiere habilidades especiales o un aprendizaje previo, así es que podemos decir que no requiere calificación alguna; cualquiera que nunca hubiese cortado uva lo puede hacer sin mayores dificultades. Esto guarda relación con el destino de la materia prima. En el caso de las variedades vitiviníferas (que se utilizan para la elaboración de vinos) el control en la cosecha sigue criterios diferentes a los presentes en las cosechas de frutas para exportación (como por ejemplo en la uva de mesa o los citrus). Mientras en la uva para vino el nivel de calidad del producto final exige una fruta en un punto de maduración óptimo y sin hojas, en las frutas para consumir frescas -y más aún en las que se dirigen a otros mercados- importan: el tamaño, el color, que no presenten daños mecánicos, etc. Estos niveles de calidad diferenciales requeridos según el destino de la materia prima determinan a su vez la calidad de la mano de obra empleada. Por lo tanto cuanto más actividades agrega el trabajador a la hora de cortar o recolectar la fruta, lo que supone la complejización de la tarea, mayor es su calificación. Resumiendo diremos que en el caso estudiado la mano de obra presenta bajos niveles de calificación.

#### d) Productividad

La productividad puede definirse -concretamente para los cortadores- como la cantidad de cajones llenos obtenidos al final de una jornada de trabajo o jornal (que va aproximadamente de 9 a 11 horas).<sup>18</sup>

Aunque aquellos trabajadores que cortan por primera vez señalan que la inexperiencia y la edad inciden en su rendimiento, aparentemente y en comparación con el resto de los trabajadores los resultados de éstos son apenas menores. En este sentido puede decirse que no hemos encontrado una relación entre las variables: productividad, edad y experiencia. Al respecto cabe prestar atención a las siguientes situaciones:

Un joven que manifiesta una vasta experiencia en la zafra de la uva y de otras frutas llega a cortar un máximo de 75-80 cajones diarios. Otro que trabaja como peón rural y realiza algunas zafras de frutales corta entre 60-70 cajones. Hombres adultos que cortan por primera vez obtienen un desempeño igual a personas que ya han cortado en años anteriores, que es alrededor de 50 cajones diarios. Mujeres adultas que cortan por primera vez alcanzan a cortar a la par de jóvenes con experiencia en la cosecha de la uva y que participan en otras zafras de frutas.

Cabe recordar en este marco que al tratarse de un trabajo a destajo (o “*por un tanto*”) la productividad es entonces el único factor que incide directamente en el salario. Así cuanto mayor es la productividad, mayor es el salario percibido.

#### 7. - La división del trabajo

A propósito de la tarea que realiza el cortador -que describimos más arriba-

---

<sup>18</sup> Según los datos presentados por la empresa acerca de la producción total de la presente zafra se obtuvieron 2.800.000 kilos de uva. Si suponemos que la zafra dura 40 días y que el establecimiento emplea a 76 cortadores, cada uno estaría cortando 45 cajones diarios.

teniendo en cuenta los elementos que utiliza para desarrollarla y sin descuidar las condiciones materiales que determinan el proceso de trabajo es que ahora vamos a referirnos a la división del trabajo, siempre de la fase agrícola.

Para ello vamos a dividir el análisis en 2 niveles; el primero tiene que ver con la consideración del trabajo de cortador como una unidad. El segundo, en cambio, representa una visión de conjunto de todo el proceso de trabajo que tiene lugar en la viña en época de zafra incorporando aquellas funciones ajenas a la del cortador y ésta misma.

Comenzaremos diciendo que la tarea del cortador es una tarea de tipo manual o artesanal y por ende técnicamente poco desarrollada. Además, y a pesar de que cada uno realiza su trabajo individualmente no podemos decir que se trate de un proceso de trabajo individual. Al contrario, dado que la producción no depende de un trabajador individual que controla todo el proceso de trabajo sino de la cooperación de las actividades individuales que la hacen posible es que podemos hablar de un trabajador colectivo. Todo el grupo de cortadores realiza la misma tarea que es la de iniciar el proceso de transformación de la materia prima cortando la uva de la planta. Se trata entonces de un proceso de trabajo cooperativo en el que además participan otras personas que personifican el proceso en una voluntad de mando que no afectan a los trabajos parciales sino a la actividad total, del viñedo en este caso (Marx; citado por Foladori; 1996). Aquí es donde se hace necesario incorporar nuevas categorías de trabajadores que, definidas a partir de otras funciones distintas a la del trabajo directo con la materia prima, se llevan a cabo en la viña. Por ejemplo las de dirigir, organizar y controlar el trabajo y aquellas complementarias al trabajo del cortador.

Para una mejor comprensión las clasificamos en 4 grupos:

I tareas que tiene que ver con la transformación de la materia prima

II tareas asociadas a la dirección y organización generales de la cosecha

III tareas que tienen que ver con el control del trabajo de los cortadores

IV tareas complementarias o posteriores al trabajo del cortador

Las primeras que son las que corresponden al trabajo del cortador ya fueron descritas.

Entre las segundas encontramos a aquellas que tienen que ver con: la ubicación de los trabajadores en el escenario asignando a cada cuadrilla un cuadro para cortar diariamente, la disposición del comienzo o fin de la jornada de trabajo, la provisión de los cajones estableciendo a veces un ritmo de trabajo (ajeno a la voluntad del trabajador). Todas estas tareas las realiza el capataz general que reporta al encargado de viñedos (en este caso un enólogo) ambos personal del Establecimiento. Además podemos mencionar aquí la asignación de número y fila a cada cortador. De esto se ocupa el cuadrillero.

Entre las terceras están: el contralor de la calidad y de la cantidad de su trabajo. La primera de éstas la realizan los supervisores del establecimiento que reportan al capataz general. La segunda que consiste en la cuantificación y registro de su trabajo (o cantidad de cajones cortados) la hace el cuadrillero anotando el número de cajones que corta cada trabajador dirigiéndose al comienzo de la fila de cada uno. Esto es de vital importancia ya que como es sabido el trabajo es a destajo.

Las tareas complementarias al trabajo del cortador, que son las últimas de la fase agrícola, son dos: la de cargar la uva de los cajones a una zorra a granel y la de transportar la zorra de la viña a la bodega (y viceversa). La primera la realiza el cargador, que puede ser una persona encargada de ello exclusivamente (empleado del cuadrillero) o algún cortador. La segunda tarea la hace un tractorista del establecimiento, encargado a veces de traer los cajones vacíos.

## **8. - Trabajo anterior y estrategias de empleo**

### **a) Trabajo anterior**

Si nos preguntamos qué trabajo desarrollaban los cortadores antes de la vendimia y cual es la actividad que realizarán al término de ésta, encontramos situaciones netamente diferenciales. Conversamos con: peones rurales, albañiles, cosecheros, tractoristas, jubilados, amas de casa, empleadas de servicio, desocupados. Aunque en el momento de la zafra son todos cortadores, vale la pena descifrar parte de sus historias de vida y tomar en

cuenta sus estrategias de empleo para conocer en la diversidad a este grupo de gente.

Para comenzar vamos a referirnos al carácter temporal del empleo anterior a la zafra de la uva que éstos tuvieron. Sin considerar a las amas de casa y a los jubilados podemos afirmar que casi la totalidad de los cortadores entrevistados han mantenido vínculos de empleo próximos anteriores de tipo inestables. En el espacio rural esto se manifiesta en el cumplimiento de tareas temporales en cosechas de: frutas, citrus, cereales, miel; ya sea como cosechadores propiamente o desarrollando trabajos con un nivel sensiblemente superior de calificación como: tractoristas, esquiladores ó realizando podas, raleo, etc. En el espacio urbano se expresa sobretudo en trabajos como el de la construcción -que presenta una importante incidencia en nuestra muestra- junto a las tareas de servicio doméstico y el cuidado de niños (éstas entre las mujeres). También en el espacio urbano algunos trabajadores -en particular aquellos que buscan empleo pero no encuentran ó los jubilados- se valen de las “changas” para obtener una pequeña renta; son pequeños trabajos de albañilería, pintura o electricidad que se realizan por encargo y generalmente en el ámbito vecinal.

Ahora bien, al cabo de un año por ejemplo, la trayectoria laboral de muchos desborda estos espacios estancos que acabamos de describir (el rural y el urbano) y fluctúa de uno a otro. Es más, son sólo algunos los que sólo realizan tareas zafrales en el campo exclusivamente (más adelante nos referiremos a ellos). La movilidad de esta mano de obra entre ambos mercados de trabajo parece lo suficientemente dinámica como para sostener que ambos presentan cierto grado de integración. Por otro lado están unos pocos que teniendo un trabajo permanente -en el campo, como peón de tambo o montacargas y en la ciudad en un taller de chapa y pintura- en el que la actividad merma en la época estival ‘salen’ en época de zafra y regresan al mismo conservando el empleo en iguales términos que antes de su partida.

## b) Estrategias

Parece una cuestión importante clasificar a los trabajadores según el mercado de trabajo donde se reproducen; así podríamos hablar de trabajadores: rurales, urbanos o “rurbanos”. Sin embargo cobra mayor relevancia el hecho de intentar pensar -desde ellos-

cuáles son las razones posibles ó los móviles que influyen en su comportamiento en materia laboral a la hora de vender su fuerza de trabajo de manera temporal en esta cosecha. Por ejemplo, aquellos que se identifican como “obreros de la construcción” generalmente concurren a la zafra de la uva sólo si momentáneamente no tienen trabajo en esa actividad o están en seguro de paro. Es interesante apuntar que comparando las 2 tareas muchos de ellos hacen una valoración negativa del trabajo como cortador, sosteniendo que tanto la remuneración como la calidad del trabajo son superiores en la construcción:

-“No puedes comparar esto con la construcción, esto es un basurero prácticamente al lado de la construcción (...) porque son sueldos bajos, si un día sacas 150-180 pesos tenéis que matarte, es un trabajo bruto, vos lo ves ahí es un trabajo bruto” ent. nº 24

Si en mitad de la zafra aparece la posibilidad de trabajar en una obra decididamente dejan la cosecha; la preferencia es clara.

Un buen grupo del total, asimismo, manifiesta una completa incertidumbre frente al futuro laboral más próximo:

-“Voy a ver lo que pasa”ent. nº 21

-“No se para dónde voy a arrancar” ent. nº 30

-“[cuando termine esta zafra] y [voy] a esperar que me salga alguna changa, no sé”  
ent. nº 31

Si uno insiste en la pregunta, inmediatamente algunos de éstos ven en las actividades agrícolas zafrales la única respuesta posible al tema del empleo, sus expectativas no van más allá de éstas. Quizás sean el limón, la miel, la papa, la esquila, etc.

Solo 3 trabajadores parecen tener una especie de itinerario anual establecido que consiste en el desarrollo de tareas zafrales siempre en el medio rural. El calendario agrícola les permite ir alternando de cosecha en cosecha, realizando a veces tareas más calificadas como por ejemplo la poda o la esquila, que en algunos casos fueron perfeccionando con la experiencia. Generalmente año tras año regresan a los mismos lugares y a excepción de uno

de ellos es en la misma región y en distintos cultivos cada vez.

Los jubilados y las amas de casa al finalizar la zafra no se incorporan a ninguna actividad productiva; esta zafra les ha significado un dinero extra para sumar a la jubilación o para colaborar en el seno familiar si el jefe del hogar está desocupado.

Dada la existencia de “patrones de cultivo” o “culturas de cultivos” es que algunos trabajadores pueden recorrer una especie de circuitos de zafras o cosechas a lo largo de todo el año. Por ejemplo entre la uva y los frutales o los citrus se establece una especie de complementariedad, cuando finaliza una comienza la otra. En ciertos casos la cuadrilla mantiene a algunos de sus trabajadores y se dirige a cumplir tareas en otras cosechas siempre y cuando la organización del trabajo de ese otro producto así lo permita; en el citrus por ejemplo esto no sucede dado que generalmente es la propia empresa es la que contrata a los trabajadores. En general dadas las distintas trayectorias de los cortadores, las estrategias de futuro suelen ser individuales.

## **9. - Migración, traslado temporal y traslado diario.**

Cuando hablamos de la fuerza de trabajo agrícola zafra -especialmente- no podemos obviar el tema de la movilidad espacial de la población. Este grupo heterogéneo realiza desplazamientos, por motivos de trabajo, que lo alejan en mayor o menor medida de su lugar de residencia habitual. En nuestro caso advertimos por lo menos 2 situaciones diferentes. La primera en la cual el lugar de residencia es lo suficientemente cercano como para permitir el traslado diario. La segunda se refiere a los casos en que el lugar de residencia es suficientemente lejos como para impedir o desalentar el traslado diario y por lo tanto pasan a residir temporariamente en el lugar de trabajo o en lugares prestados o alquilados. La rentabilidad de este trabajo en su caso parece dudosa ya que tienen que pagar su alimento diario, así muchos de ellos regresan a sus hogares con un poco más del dinero que traían cuando vinieron. Además y como los mismos lo advierten el costo de su reproducción social es en el sur mayor que en la frontera. Quizás y sobretodo para aquellos que trabajan en la cosecha de la naranja en esta época sí sea más rentable un trabajo de tipo



zafral en la actividad agrícola (frutícola por ejemplo) que les permita retomar la cosecha del citrus antes que emplearse en una estancia donde la remuneración es mucho menor y los patrones prefieren peones permanentes:

-“Porque los patrones se agarran que Artigas está cerca de Cuará y que todo es más barato, entonces le pagan, es un desastre, 40 pesos por día” ent. nº 17

La última situación está representada por aquellos casos en los cuales después de traslados del tipo de los recién descritos se realiza un traslado de carácter definitivo, por ejemplo gente de Salto o Tacuarembó que luego de venir repetidas veces materializaron sus desplazamientos estableciéndose en Canelones o Montevideo:

-“Empecé viniendo, iba y venía, hacía la zafra ésta de la uva, la manzana y eso y después me iba” ent. nº 9

Estos son casos de migración propiamente dicha, entendida como “desplazamiento, con traslado de residencia de los individuos desde su lugar de origen a un lugar de destino o lugar de llegada y que implica atravesar los límites de una división geográfica” (Villa; 1991:7).

Para algunos de ellos el cambio continuo de la residencia por motivos de empleo ocupa un buen tiempo de sus vidas. Al respecto dice un cortador:

-“Ahora ya va a hacer casi un mes que no voy a las casas, lo que pasa que no da para irme seguido, esto es una changa nomás pero yo siempre trabajo lejos, en la esquila nomás paso un mes y pico largo -cuando vamos para la Argentina- casi 2 meses sin venir” ent. nº 17

#### *APARTADO IV. RESUMEN Y CONCLUSIONES*

Iniciamos la presente investigación con el objetivo principal de generar conocimiento acerca de la mano de obra temporal ocupada durante la cosecha en aquellas empresas vitivinícolas en expansión (que integran verticalmente su producción).<sup>19</sup>

A partir de allí seleccionamos un contexto pertinente y relevante para el desarrollo de la misma que tuvo como escenario a un establecimiento con características peculiares. Se trataba de una empresa de marcado perfil exportador que, optimizando el uso de sus recursos productivos y sirviéndose de tecnología de punta ha sabido lograr altos niveles de calidad y competitividad en sus productos. Integra el sector más dinámico dentro de la producción de uvas y vinos ya que controla todas las etapas de la producción, desde la transformación de la materia prima hasta la comercialización del vino. Cuidando además cada una de estas etapas del proceso de trabajo es que obtiene un producto de alta calidad como lo son los vinos finos.

Se comienza en la fase agrícola o primaria con la producción de uvas procedentes de vitiviníferas libres de virus y con la sustitución de los viejos viñedos. Estas cepas de buena calidad son el primer paso para la obtención de un buen vino.

En la fase industrial se constata la excelencia en los procesos de vinificación gracias a la incorporación de tecnología importada de última generación que posibilita muy buenos niveles de producción y calidad. Cabe agregar aquí que además de la uva propia se compra uvas a otros productores (más pequeños) para industrializar; este es un indicador importante del nivel de determinación de estas empresas en el complejo vitivinícola en su conjunto además del control sobre los productores de menor tamaño.

En la etapa de la comercialización del producto puede verse que efectivamente la calidad de éste le permite la entrada en los mercados internacionales más exigentes.

Lo que a nosotros nos interesó especialmente fue describir cómo se resuelve en esta empresa el tema de la mano de obra en tiempo de cosecha. Para ello debemos ubicarnos en la fase agrícola de la producción de uva en época de cosecha. En los meses en que dura la zafra, que corresponden al momento de cortar la fruta de la planta, la demanda de mano de obra para cubrir esta tarea aumenta considerablemente. Aquí es cuando entran en escena los trabajadores temporales: en la vendimia. Ellos fueron quienes captaron nuestra atención.

Los distintos autores latinoamericanos que han trabajado en el tema los han llamado de las formas más diversas, según el contexto regional en el que se encuentren y de acuerdo a las distintas modalidades que los distinguen. Sin embargo, en lo que sí coinciden es en señalar además de la estacionalidad del vínculo de empleo que los define, el carácter asalariado y no calificado de su trabajo. Las variaciones dentro de esta categoría relativamente nueva presente en el mercado de trabajo rural tienen que ver con las condiciones de trabajo (estadía, comida y traslado) pero además con el lugar de residencia habitual del trabajador, sus estrategias de empleo a lo largo del año, etc. En este sentido cabe destacar que pueden distinguirse 2 grandes grupos. El primero lo conforman aquellos trabajadores que viven en zonas urbanas o suburbanas y se trasladan diariamente al lugar de trabajo en la zona rural; son los que generalmente alternan empleos de carácter temporal rurales y urbanos, desocupados, subocupados o jubilados. Un segundo grupo lo integran aquellos que permanecen en el lugar de trabajo durante la cosecha; estos siempre realizan tareas en el campo.

*Podemos suponer que esta categoría de trabajadores se ha convertido de 20 años a esta parte en la forma predominante de las relaciones de empleo en la agricultura - sobretodo- en aquellas empresas modernas como la recién descrita. Las condiciones que han favorecido la aparición de este tipo de trabajadores son, además de la estacionalidad que caracteriza por naturaleza a las actividades agrícolas, el avance de las relaciones de producción capitalistas en el campo. Parafraseando a Singer podemos decir que "[comenzó a resultar] más barato pagar un salario monetario, para que [el trabajador] adquiriese su*

---

<sup>19</sup> La integración vertical de la producción es una de las variables fundamentales que definen a aquellas

alimentación en el mercado que cederle tiempo y tierra para que produciese" (In: "A mao-de-obra volante na agricultura"; 1982:86). De acuerdo a ello es que puede advertirse una disminución del trabajador permanente en el espacio rural. Pero además resta apuntar que pasan a formar parte también de las filas del trabajador temporal aquellos productores que han ido quedando al margen de los procesos de modernización. Este es un factor a tener en cuenta a la hora de preguntarnos por qué 'aparecen' los trabajadores temporales en la agricultura.

*¿Quiénes eran?, ¿de dónde venían?, ¿por qué eligieron la zafra de la uva?, ¿qué hacen el resto del año?* ; fueron las primeras preguntas que nos formulamos. En el intento de responderlas diseñamos una estrategia metodológica que los tuvo como protagonistas, en la medida en que recogimos por medio de entrevistas sus experiencias entorno al tema planteado. Pero además se fueron agregando a estas primeras interrogantes otras acerca de algunos temas concernientes a la propia relación de trabajo que estos establecen.

A partir de aquí comenzamos el análisis de la información, sobre la base de las 30 entrevistas logradas en el 'terreno'. Prestamos atención al tipo de tarea que realiza el cortador de uva y a las condiciones en las cuales ésta tiene lugar, además de qué elementos acompañan al trabajador en esta tarea de tipo manual. La remuneración, que es a destajo, es proporcional a la productividad del trabajador. Fueron analizados también otros elementos del salario como vivienda (o lugar de permanencia), comida y traslado al lugar de trabajo que definen a este vínculo de empleo como precario.

En lo que refiere a la división del trabajo que se realiza en tiempo de cosecha en el viñedo propiamente podemos distinguir por lo menos 4 grandes grupos de tareas: la del cortador (que tiene que ver directamente con la extracción de la materia prima), las que organizan y dirigen el trabajo de éste, las que controlan su trabajo (ambas instituyen funciones de mando; cumplidas éstas por el capataz, los supervisores y el cuadrillero) y aquellas que acompañan al trabajo del cortador o son complementarias (que inician la etapa de industrialización; cumplidas por el cargador y el tractorista).

---

empresas capitalistas que transforman bienes agrícolas.

Un punto central del análisis es el referido a los trabajos anteriores y a las estrategias de empleo de los cortadores, que confirma en algunos aspectos claves a la bibliografía que nos sirvió de 'base', entre otras la alternancia de empleos rurales y urbanos que caracteriza a esta fuerza de trabajo.

Además, analizamos variables como sexo, edad, escolaridad; encontramos en un grupo predominantemente masculino, con trabajadores de 14 a 78 años de edad pero con escasa presencia de trabajadores de edades intermedias (35-45 años) y con niveles de escolaridad medianamente bajos.

## *CONCLUSIONES*

Existen algunos aspectos importantes que queremos rescatar de la presente investigación que se mencionan puntualmente.

\*En primer lugar, para dar respuesta a la pregunta de quiénes son los trabajadores zafrales de la viticultura tenemos que decir que son un grupo heterogéneo con relación a variables como edad y trabajos próximos anteriores. Por otro lado esta mano de obra se caracteriza por ser predominantemente masculina, con niveles de escolaridad que van desde primaria incompleta hasta cursos secundarios o técnicos incompletos.

\*La mujer se aleja de este tipo de tareas por considerarlas 'pesadas'.

\*El trabajo en general puede considerarse precario, en la medida en que la forma de contratación, las condiciones de trabajo y los niveles de remuneración también lo son.

\*Para muchos de ellos trabajar en la vendimia no es una cuestión de elección sino de necesidad. Los desocupados, sobretodo, o los que están en seguro de paro necesitan contar por lo menos -según dicen- con el alimento diario.

\*A este respecto, una de las características más salientes de este grupo de trabajadores es que casi la totalidad de ellos han tenido, antes de esta zafra, relaciones de trabajo de tipo inestables; en los hombres la construcción y en las mujeres tareas de servicio doméstico - entre otras -.

\*Aquellos que teniendo un empleo permanente (rural o urbano) vienen a esta zafra por el solo hecho de que en sus actividades respectivas merma el trabajo en esta época. Cabe rescatar que en una muestra de 30 personas sólo 2 entran en esta descripción.

\*También sólo 2 trabajadores realizan tareas zafrales con cierto grado de calificación como

poda raleo, esquila, etc. a lo largo de todo el año; ésta es su estrategia de empleo y están conformes con ello. Son los que regresan generalmente año tras año a los mismo lugares y los que decimos que tienen un itinerario anual establecido.

\*Comparando con otras actividades zafrales (en el espacio urbano) como es la construcción, los niveles de remuneración y las condiciones de trabajo parecen ser menores en la cosecha de la uva.

\*La alternancia de trabajos temporales rurales y urbanos es un rasgo sustantivo de las estrategias de empleo de los trabajadores entrevistados, donde los niveles de calificación exigidos son los mismos. Esto evidencia la integración entre los mercados de trabajo rural y urbanos dada la movilidad de esta mano de obra

\*En la cosecha la figura del cuadrillero se ha convertido en el único referente de estos trabajadores. Los contrata, a veces los transporta, controla y dirige su trabajo, les paga, etc. La empresa terceriza así el reclutamiento y la contratación de la fuerza de trabajo. Esta descentralización de funciones es una característica de las relaciones laborales modernas, presentes también en la agricultura. Otras son: la flexibilización de los contratos de trabajo (que son temporales) y las remuneraciones de acuerdo a la productividad (Gómez; 1996). Sin embargo, la posición de la empresa en el mercado internacional no incide en ninguna medida en los salarios, por ejemplo.

\*El tamaño de la empresa, la cantidad de hectáreas plantadas de viñedos y las distintas variedades de vitisviníferas hacen que la zafra sea más larga en comparación con otros establecimientos. El trabajador ve en ella una opción laboral, aunque temporal, más duradera. Este es uno de los elementos que nos permitiría explicar el traslado de cortadores provenientes del norte del país; ya que como dijimos antes no están atraídos por buenos salarios.

\*Comparando a grandes rasgos las características que definen el perfil de los cortadores de la empresa estudiada y las de aquellos que hacen la vendimia en empresas vitícolas más pequeñas parecería posible establecer una relación entre el tipo de empresa y el tipo de

cortador. En los establecimientos más pequeños pensamos que la participación de mujeres es mucho mayor y que los trabajadores son predominantemente provenientes de poblados vecinos. Esto indicaría que podrían existir diferencias entre las relaciones de trabajo en las grandes empresas y en aquellas de menor tamaño.

\*Creemos que la empresa en cuestión si bien presenta altos niveles de modernización por, la utilización de tecnología de punta, la descentralización de algunas actividades, la incorporación de nuevas variedades de uva, las políticas de promoción y comercialización en mercados internacionales, etc. no parece aplicarlos en lo que refiere a la mano de obra empleada en la cosecha. Es así que podemos hablar de una modernización parcial de la empresa en la medida en que en la tarea del cortador la calificación y la motivación de los mismos (indicadores de competitividad de una empresa) no están presentes. Es a todo esto que *podemos concluir que se trata de un trabajo de tipo precario.*



## **Agradecimientos**

Este trabajo es el resultado de un proceso de investigación que contó con la participación de varias personas a las que quiero mencionar y, de alguna manera, dedicar este Informe.

**A cada uno de los cortadores** que fueron entrevistados y que narraron más que sus experiencias de trabajo, sus experiencias de vida. Ellos son los verdaderos protagonistas en éstas páginas ya que brindaron con sencillez lo que se convirtió en la arcilla de este trabajo. En mí han quedado sus historias, algunas, ejemplos de voluntad y humildad.

Al capataz general del Establecimiento que de manera muy amable y quitando tiempo a su tarea me guió y proporcionó los medios para llegar a los entrevistados.

A los profesores que escucharon algunas inquietudes durante el desarrollo de este proyecto: Marcos Supervielle y Ema Massera.

A todos los que vivieron de cerca cada etapa y supieron acompañarme a su manera en estos meses.

**Y a mi tutor** Diego Piñeiro, especialmente gracias, por haber sido el gran apoyo en este camino andado y haber logrado que este requisito curricular se haya convertido en el primer paso firme para definir mi verdadero interés en la Sociología. Por los conocimientos brindados y por su dedicación.

#### **ANEXO 4-. Bibliografía**

- Almanaque 1997 del Banco de Seguros del Estado. Montevideo, 1997.
  
- **Autores varios. "A mao-de-obra volante na agricultura"**. Departamento de Economía rural, FCA-BOTUCATU, CNPq UNESP. Editorial Polis. Sao Paulo, 1982.
  
- BENDINI, M., BONACCORSI, N. **"Con las puras manos. Mujer y trabajo en regiones frutícolas de exportación"**. Cuadernos del GESA. Editorial La Colmena. Buenos Aires, 1998.
  
- Censo general agropecuario 1990. MGAP, Dirección de Censos y Encuestas (Ex DIEA). Montevideo, octubre-1990.
  
- FILARDO, V. **"Mercado de empleo en viticultura del Uruguay"**. Documento de trabajo nº 22. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, 1996. 25 pags.
  
- FOGEL, R. **"Globalización, Integración Regional y Consecuencias Sociales sobre la Agricultura. Procesos de globalización y reestructuración agraria en el Cono Sur. El caso Paraguay"**. (Ponencia), Seminario Regional. Montevideo, 1994.
  
- FOLADORI, G. **"Técnicas de ordenamiento de datos y presentación de originales en el proceso de investigación"**. Servicio de Documentación en Ciencias Sociales, nº 23. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, 1989.
  
- FOLADORI, G. **"La tecnología y sus implicaciones en el comportamiento humano con su ambiente"**. In: Revista de Ciencias Sociales nº11. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, mayo-1996. pp 25-34.

- FREIRÍA, H. "**Productores familiares en la vitivinicultura**". Serie técnica nº3, CIESU. Montevideo, 1994.
  
- GÓMEZ, S. Y KLEIN, E. "**Los pobres del campo: el trabajador eventual**". Caps. II, III, IV y V. Editorial FLACSO/PREALC. Santiago de Chile, 1993. 198 pags.
  
- GÓMEZ, S. "**Novedades en la agricultura chilena. Nuevos actores sociales y escenarios: negociaciones y confrontaciones**". In: Las Agriculturas del Mercosur. Editorial La Colmena. Clacso. Buenos Aires, 1998.
  
- HEIN, P. "**Los productores vitícolas y la integración regional**". In: Revista de Ciencias Sociales, año X, nº 11. Departamento de Sociología, Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay, mayo-1996. pags. 91-101.
  
- "**La uva y el vino en Uruguay: su evolución en los últimos años**". Información del INAVI, datos de la zafra 1998. In la Granja Nacional (mensuario). Canelones, Uruguay, 1998.
  
- "**Las viñas del norte**". In: El País Agropecuario (mensuario). Montevideo, Uruguay, agosto-1998.
  
- LATORRE, R. "**Los asalariados rurales en el Uruguay**". Universidad de la República, Facultad de Agronomía, Área Ciencias Sociales. Montevideo, 1990.
  
- PIÑEIRO, D.; LISSIDINI, A.; MARQUES, M.; RIELLA A. "**Los grupos sociales en el complejo agroindustrial vitivinícola**". In: Revista de Ciencias Sociales nº 5, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Montevideo, 1989. pags. 99-107
  
- PIÑEIRO, D. E. "**Cambios y permanencias en el agro uruguayo. Tendencias y coyuntura**". In: Las Agriculturas del Mercosur. Cap. II. Editorial La Colmena Clacso. Buenos Aires, 1998.

- PIÑEIRO, D. E. **"Desafíos e incertidumbres para la sociología agraria en la transición a un nuevo modelo de desarrollo"**. Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República. Uruguay, setiembre-1995.

-Registro de viñedos 1994. INAVI, (MGAP). Uruguay, 1994.

- RIELLA, A. Y TUBÍO, M. **"Los asalariados zafrales del citrus del Uruguay"**. Documento de trabajo nº 31. Unidad de estudios regionales, Universidad de la República, Regional Norte. Uruguay, 1997.

- SCHWARTZ, H. Y JACOBS, J. **"Sociología cualitativa. Método para la reconstrucción de la realidad"**. Editorial Trillas. México, 1984.

-TAYLOR S.J., BOGDAN R. **"Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados"**. Editorial Paidós. Barcelona, 1986.

- VALLÉS, M. S. **"Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional"**. Caps. III, VI y IX. Editorial Síntesis. España, 1997.

-VII Censo General de Población y III de Hogares y Viviendas. Total del país; INE. Montevideo, mayo-1996.

- VILLA, M. **"Introducción al análisis de la migración (Apuntes de clase)"**. Notas preliminares. Naciones Unidas, CELADE. Santiago de Chile, 1991.