

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

**Trabajadores forestales: hacia una mirada a
su realidad desde la precariedad laboral**

Victoria Menéndez
Tutor: Diego Piñeiro

2009

Agradecimientos.

A Diego Piñeiro y a Joaquín Cardeillac, por su dedicación y compromiso en todo el proceso de este trabajo. Agradezco también, todas sus sugerencias académicas que fueron de gran valor para mí.

A Matías Carámbula, por su valorada orientación y apoyo durante gran parte del trabajo de campo realizado.

A los trabajadores de Piedras Coloradas, que transformaron este trabajo en un camino de aprendizaje, y a la familia Espinoza, por el afecto y calidez que me brindaron.

Índice.

1-Introducción.	1
2-Antecedentes del tema.	3
3-Relevancia y pertinencia sociológica.	4
4-Marco Teórico.	5
4.1-Nuevas tendencias en el medio rural.	5
4.2-Trabajo temporal y precariedad laboral.	7
4.3-Flexibilidad laboral.	8
4.4-Modalidades de empleo.	10
4.5-Una “nueva ruralidad”.	12
4.6-La precariedad desde una mirada subjetiva.	13
4.7-Perspectivas en relación al trabajo: ¿fin de la sociedad salarial?	15
5-Definición de objetivos.	19
6-Diseño metodológico.	20
6.1-Decisiones muestrales para la realización de la encuesta.	22
6.2-Delimitación del universo de estudio.	23
7-Análisis cuantitativo.	24
7.1-Características socio-demográficas de los trabajadores.	24
7.2-Las migraciones y tipos de trayectorias.	28
7.3-Puestos de trabajo y estructura ocupacional.	32
7.4-Los ingresos de los trabajadores.	34
7.5-Precariedad en relación a los ingresos.	34
7.6-Estabilidad/inestabilidad de los trabajadores forestales.	35
7.7-Espacios de negociación en el ámbito laboral.	38
7.8-Cobertura social de los trabajadores.	39
7.9-Objetivación del sujeto: la precariedad objetiva.	39
7.9.1-VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS.	42
7.10-Subjetivación de lo objetivo: la satisfacción laboral.	43
7.10.1-VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS.	47
7.10.2-Satisfacción laboral y puestos de trabajo.	47
7.10.3-Satisfacción laboral en relación a la empresa.	48
7.11-Satisfacción laboral y precariedad objetiva.	49
7.12-Valoración de su trabajo.	50
7.13-Conclusiones.	50
8-Análisis cualitativo.	55
8.1-Relaciones en torno al trabajo.	55
8.1.1-Relación con los compañeros de trabajo.	55

8.1.2-Relación con sus superiores: el contratista y el capataz como agentes de poder en el espacio laboral.	57
8.1.3-Relación con la empresa.	59
8.2-Percepción respecto a trabajo.	61
8.2.1-Lugar social del trabajo.	62
8.2.3-Espacios de autonomía.	63
8.2.2-Determinantes estructurales y de formación.	64
8.3-Percepción sobre la estabilidad del trabajo.	65
8.3.1-Movilidad en las tareas: componente de la flexibilidad cualitativa.	66
8.4-Percepción sobre el salario.	67
8.5-“Saberes laborales”: aprendizaje desde el trabajo y capital cultural.	67
8.5.1-Capital cultural y subjetividad laboral.	67
8.6-Percepción sobre los espacios de negociación en el trabajo.	70
8.7-Conclusiones.	71
8.8-A modo de cierre.	79
9-Bibliografía.	81

1-Introducción.

Este trabajo se propone introducir una aproximación a la problemática de la precarización laboral en el medio rural. Este tema será abordado desde un sector particular, el forestal, se entendió que adentrarse en el abordaje de la precariedad requería partir de miradas particulares que permitan entender el sentido que esta toma en una realidad concreta. El estudio de los trabajadores rurales en general y de los asalariados en particular no ha tenido un abordaje intenso desde la sociología agraria. Según Piñeiro (2002) tal vez el hecho particular de que Uruguay es uno de los países latinoamericanos en el que las relaciones asalariadas de producción tuvieron más temprana expansión en el agro, le quito novedad al tema.

Esta temprana asalarización de las relaciones laborales parece estar dando cuenta de la extensión de las prácticas capitalistas al medio rural. En este contexto, el empleo en el medio rural ha sufrido una serie de transformaciones, como producto de la emergencia de las agroindustrias y de la implantación de formas de producción y de control propias del medio urbano en el medio rural. Estas nuevas modalidades productivas han descentralizado el proceso productivo, a través de la externalización de los mercados laborales y de nuevas alternativas de empleo que pueden ubicarse dentro de la noción de precarización.

Los cambios en la organización del trabajo condujeron a una profundización de las condiciones de precariedad en los empleos rurales, que si bien han sido típicas en el agro latinoamericano, estos procesos han redefinido su manifestación en la realidad de los trabajadores. En este trabajo se consideró importante recuperar una visión antropocéntrica en el debate sobre el trabajo y la precariedad laboral, entendiendo que estas modificaciones no solo influyen en las condiciones de trabajo y en la forma en la que los trabajadores deberán definir sus estrategias laborales, sino que también influyen en sentido que toma el trabajo para los sujetos. En este contexto, la subjetividad en relación al trabajo se expresa en marcos y condiciones signadas por la flexibilidad, la precariedad y la inestabilidad, que han generado cambios profundos en el sentido e implicancias que toma el trabajo en la vida de los sujetos.

En este trabajo, entonces, se procurará comprender la realidad de los sujetos desde una mirada atenta a los procesos de precarización, tanto en las condiciones laborales objetivas como en la subjetividad de los trabajadores. Es decir, se partió por considerar que la precariedad laboral no solo debe ser abordada a partir de determinantes objetivos que definen al trabajo precario, sino que también se incorporará para su comprensión la representación que los sujetos se elaboran de su realidad, de forma tal que podamos acercarnos al sentido que toma esta actividad en la satisfacción laboral de los sujetos

1.1 Una breve aproximación al empleo en la forestación.

A partir de la década del 60, la actividad forestal en el Uruguay comienza a ser un proyecto viable como producto de la promoción por parte del Estado de políticas dirigidas a dinamizar el sector forestal, en el marco de un país históricamente agropecuario en el que la actividad forestal estuvo asociada a la necesidad de brindar servicios al resto de las actividades del agro. En 1968 se aprueba la primera ley forestal, para promover esta actividad en su fase agraria a través de la exoneración de impuestos (en el marco de esta ley se plantaron 45 mil hectáreas). En diciembre de 1987 entra en vigencia una nueva ley forestal que buscó la implementación de nuevas estrategias para que el sector adquiriera mayor dinamismo, esta ley tuvo mejores resultados que la anterior, logrando un fuerte incremento de la superficie forestada del país. Entre 1990 y 2000 se forestó a una tasa promedio de casi 50 mil hectáreas por año.

“La evolución de la producción forestal de Eucalyptus, principal cultivo forestal, pasará de unas mil tons. anuales en 1999 a unas 6 mil tons. anuales en el 2004. Las explotaciones forestales en 1997 alcanzaron la cifra de 75.6 millones de dólares, con madera destinada a pulpa, papel cartón, que en conjunto representan el 95% del total. En 1999 se duplicó el valor de las exportaciones llegando a los 150 millones de dólares”. (Netforestal, 2000, citado en Schiavo y Córdova, 2001).

El sector forestal recibió importantes subsidios, créditos blandos y exoneraciones fiscales por parte del Estado como ninguna otra actividad de la economía. Los departamentos que recibieron mayores niveles de inversión fueron: Río Negro, Rivera, Paysandú, Lavalleja, Durazno y Tacuarembó. (Córdova, 2003)

Según datos de la DIEA, en el año 2003 las exportaciones fueron de 116 millones de dólares, lo que representa un incremento de 6% con respecto al año censal (2000) por lo que la participación porcentual en las exportaciones viene aumentando considerablemente, a niveles similares a los de los rubros tradicionales. Para el año 2000 la superficie forestada eran 661 mil hectáreas, es decir, un 4% de la superficie total censada (16.420 mil hectáreas). De las 661 mil hectáreas, más del 70% habían sido plantadas con el apoyo de una de las dos leyes forestales.

El Censo Agropecuario (2000) toma en cuenta los trabajadores permanentes y zafrales contratados de forma directa, es decir, no considera los trabajadores tercerizados, ni los empleados para la producción de plantas. Teniendo en cuenta este sesgo, la actividad forestal ocupa dos de cada nueve puestos permanentes cada mil hectáreas. A efectos de atenuar el hecho de no considerar a la mano de obra proveniente de las empresas contratistas, según la DIEA, la actividad forestal ocupa siete puestos de trabajo permanentes cada mil hectáreas.

Con respecto a la residencia de los trabajadores, el promedio de residentes en establecimientos forestales es 7,3 por explotación, prácticamente el doble que el promedio nacional en el año censal. A partir de estos datos, debe tenerse en cuenta que la actividad forestal no solo aumenta el número de puestos de trabajo permanente en el área rural, sino que también ha aumentado el número de residentes en el medio rural, esto es un aporte de importancia frente a la tendencia de la migración del medio rural a áreas urbanas. (MGAP-DIEA, 2003)

De acuerdo a esta mirada sobre el sector, puede decirse que la actividad forestal está desarrollando capacidades para retener la mano de obra local y detener de forma relativa la expulsión de mano de obra en las zonas en las que hay fuertes proyectos forestales.

No obstante, esto debe relativizarse cuando la atención se centra en la calidad de los empleos que se generan en el marco de estos proyectos agroindustriales. Las condiciones laborales de esta mano de obra y su inserción en la estructura ocupacional desde pautas signadas por la inestabilidad generan condiciones de creciente precarización y vulnerabilidad. Es decir, el incremento de la mano de obra que se emplea en el sector, no debe perder de vista la necesidad de una reflexión sobre los beneficios que esto genera al nivel de los trabajadores o más particularmente en relación a sus condiciones de vida y sus posibilidades de inclusión social a partir del trabajo.

2-Antecedentes del tema.

A continuación se presentarán brevemente algunas investigaciones antecedentes que permiten acercarnos a la discusión sobre las características del empleo en el medio rural y sobre el tema de la precariedad laboral. Estos estudios fueron insumos teóricos de gran importancia para repensar estas discusiones para el caso particular de los trabajadores forestales.

Un primer antecedente es el estudio realizado por Riella y Tubío (2001) sobre los trabajadores eventuales, estudiado desde el caso de los trabajadores de la cosecha de citrus. El estudio realizado les permitió confirmar que los trabajadores zafrales de la citricultura reúnen las mismas características básicas que el resto de los trabajadores zafrales de la agricultura latinoamericana, lo que deja entrever el alto grado de precariedad de estos empleos. En su mayoría estos trabajadores son pobres crónicos o en proceso de movilidad descendente. Respecto a lo anterior los autores se preguntan: ¿cuáles son los beneficios para la sociedad rural de esta modernización agroindustrial?

Un segundo antecedente es el estudio de Diego Piñeiro (2003) sobre los trabajadores zafrales de la esquila. Este trabajo tuvo como objetivo contribuir al tema de mayor envergadura de los trabajadores zafrales rurales en Uruguay desde el caso de los trabajadores temporales de la esquila.

Como tercer antecedente puede mencionarse el trabajo realizado por Matías Carámbula, “Impactos y transformaciones sociales generadas por la forestación en Uruguay: estudio de tres poblados rurales” (2005), que tiene como objetivo explorar los impactos y transformaciones sociales, económicas y culturales que ocurren en los territorios sobre los cuales se han promovido el desarrollo forestal. En este sentido se plantea como preguntas conductoras para su estudio, ¿la forestación genera desarrollo? Y si es así, ¿qué tipo de desarrollo genera?

Finalmente, un cuarto antecedente es el trabajo realizado por Diego Piñeiro, “El trabajo precario en el campo Uruguayo” (2008), que tuvo como objetivo, describir, evaluar y explicar el trabajo precario en la agricultura uruguaya, y como un objetivo más general se propuso abordar la discusión sobre el significado conceptual del trabajo precario. En este estudio se crea una definición más precisa de lo que se entiende por trabajo precario que combina tanto factores

objetivos como subjetivos y a partir de esta definición se intenta dimensionar esta categoría para dos muestras de trabajadores rurales zafrales (los trabajadores de la esquila y los trabajadores del citrus).

3- Relevancia y pertinencia sociológica.

El trabajo asalariado en el medio rural ha tomado una mayor importancia desde hace ya algunas décadas en la mayoría de los países latinoamericanos. El trabajador asalariado es una categoría sociológica que se ha integrado al estudio del mercado de trabajo rural, desplazando a categorías como la del trabajo arrendatario. Autores como Kay (2001) destacan que el trabajo arrendatario fue utilizado para abastecer las necesidades de trabajo de la mayor parte de los latifundios, pero con la difusión de la mecanización y la adopción de nuevas tecnologías en la agricultura, se volvió más costoso que el trabajo asalariado para los terratenientes y esto condujo a un proceso de “proletarización interna”. En esta transición hacia el trabajo asalariado, se fue produciendo un marcado aumento de los trabajadores temporarios, llevando a una creciente precarización del empleo rural asalariado.

El desarrollo agroindustrial y la fuerte mecanización de la agricultura, generó nuevas forma de organización del mercado de trabajo, así como también cambios profundos en las relaciones laborales, que se expresan en una mayor desregulación de las condiciones de trabajo y en las nuevas formas de contratación. Si bien se puede considerar que el trabajo en el medio rural ha estado históricamente asociado a la inestabilidad como producto del funcionamiento de los ciclos estacionales, los cambios que ha experimentado el agro en los últimos tiempos han propiciando una dinámica de empleo diferente, que se caracteriza por un aumento de los trabajadores temporales y por la inserción de esta mano de obra al mercado de trabajo bajo modalidades precarias.

Desde el punto de vista del empleador es más barato pagar un salario determinado en algunas épocas, que mantener todo el año a la fuerza de trabajo, por lo tanto las empresas han ampliado sus márgenes de flexibilidad en relación a la contratación de la mano de obra que adquiere cada vez más un carácter sustituible desde esta lógica empresarial. En contraposición, el trabajador se ha visto obligado a lidiar con condiciones de empleo más precarias dado que sus trabajos temporales no le permiten definir una trayectoria laboral estable y duradera en el tiempo. Esto incide no solo en la posibilidad de generar una identidad a partir del trabajo, sino el sentido que este toma en la vida y destino social de los sujetos.

Fue a partir de estas consideraciones que se consideró pertinente retomar la discusión sobre al trabajo precario en el medio rural y en la forestación en particular, desde una mirada que priorice al sujeto como centro del análisis en el marco de un contexto de flexibilización de las relaciones laborales y de creciente incertidumbre en lo que refiere a construcción de sus estrategias de vida.

4- Marco teórico.

4.1-Nuevas tendencias en el medio rural.

Los importantes cambios que ha sufrido el agro como producto de la expansión de prácticas capitalistas en el medio rural, principalmente vinculadas al cambio técnico, han alterado los parámetros tradicionales de trabajo y se enmarcan en una lógica de mayor competitividad, que pone en cuestionamiento los anteriores espacios de pertenencia y referencia de los trabajadores.

El empleo rural sufrió una serie de transformaciones en las últimas décadas del siglo XX que tuvieron como eje la introducción de prácticas capitalistas en el agro a través de la emergencia de las agroindustrias. El desarrollo agroindustrial condujo a una creciente racionalización de la producción agraria, generando incrementos enormes tanto de la producción como de la productividad. Una de las consecuencias más importantes de esta transición hacia la agroindustria fue la sustitución del trabajo por capital, este proceso de mecanización llevó a una disminución considerable de la mano de obra agraria permanente, generando importantes transformaciones cualitativas en el factor trabajo.

La expansión y la profundización de estos cambios es una de las principales características de la modernización agraria. Según Gómez y Klein (1993) este proceso afectó el mercado de trabajo por lo menos en tres sentidos. Primero, se refiere a un aumento de los empleos temporales y una disminución de los permanentes, como consecuencia de este proceso se gestó en el agro una profundización de la precarización de los empleos. El segundo efecto se relaciona con la subcontratación de mano de obra, los bajos ingresos y los periodos discontinuos de inactividad. El tercer efecto, está asociado a una tendencia a por parte de los trabajadores a buscar empleo en tareas no agrícolas, dado que ya no encuentran los medios de subsistencia suficientes en el ámbito rural, esto genera una interconexión entre el mercado de trabajo urbano y rural que hace pensar en una nueva definición de ambos espacios.

Esta coyuntura ha trastocado las bases del mercado de trabajo, dando lugar a relaciones sociales nuevas y a actores que parecen mediarlas. La realidad del medio rural, en este sentido, parece estar signada por una situación de flexibilidad en las contrataciones y de precariedad en el trabajo rural. Según Gonçalves (2001), la implementación de formas de producción y de control propias del espacio industrial-urbano al medio rural abrió camino a un tipo de trabajador nuevo. Esto supuso la ampliación de la subsunción del trabajo al capital a través de la mercantilización de su fuerza de trabajo, que implicó en la realidad concreta la eliminación de la autonomía del trabajador y la introducción de una precarización en las relaciones contractuales.

“El incremento del trabajo asalariado, ha sido a través de formas asalariadas precarias, que en muchos casos incluyen actividades, empresas y trabajadores de productividad no inferior a la media, en tanto que sus ingresos son los más bajos y las condiciones de trabajo más riesgosas y penosas.” (P Galín, citado en Marta Novick, 1987)

Varias investigaciones que han profundizado sobre esta temática coinciden en señalar como características generales de este proceso las siguientes: la primera característica ha sido el *aumento de los puestos de trabajo transitorios y una disminución de los puestos permanentes*. Los cambios tecnológicos han aumentado la transitoriedad del trabajo debido a la mecanización de las tareas y al aumento de la productividad de la tierra; esto ha generado, además un cambio en la calificación necesaria para los distintos puestos de trabajo. Se puede observar que hay una mayor calificación en los puestos permanentes y una descalificación en los puestos transitorios (Riella y Tubío, 2001).

La introducción de nuevas tecnologías en la producción requiere de mano de obra más calificada que se espera que tenga un de cierto “saber profesional” y, por tanto, sea capaz de adaptarse a estos cambios. Como consecuencia, la mano de obra poco calificada es la que tiene mayores problemas de inserción al mercado de trabajo, o se inserta bajo condiciones de mayor precariedad.

Estos cambios en la estructuración del empleo tendientes hacia el trabajo flexible posibilitan a los empleadores incrementar su control sobre el trabajo y sobre las condiciones de empleo. El trabajo temporal es bastante ventajoso para las empresas si se tiene en cuenta que a estos trabajadores no solo se le pagan salarios más bajos y se les privan ciertos beneficios indirectos que les otorga la legislación laboral, sino que también permite a las empresas no tener que asumir los costos de esta mano de obra en los períodos de baja actividad.

Una segunda característica de los cambios operados en el empleo rural, es la *feminización del trabajo estacional*. Según Kay (2001) las agroindustrias emplean ampliamente trabajo femenino ya que las mujeres están más rápidamente disponibles, más dispuestas a trabajar sobre bases estacionales y a aceptar salarios más bajos.

La tercera característica hace referencia a la *creciente urbanización de los trabajadores rurales*, sobre todo en aquellas regiones donde se ubican las agroindustrias. Estos trabajadores rurales que residen en zonas urbanas son conocidos como trabajadores “flotantes”, “boias frías”, “migrantes” de acuerdo a las particularidades que toman estos procesos en los distintos contextos latinoamericanos. Los residentes rurales tienen que competir cada vez más con trabajadores urbanos por trabajos agrícolas y viceversa, llevando a una interconexión de los mercados laborales rural y urbanos (Kay; 2001).

La cuarta característica es la *falta de cumplimiento por parte de los empleadores de la legislación laboral vigente*, acentuando así las condiciones de precariedad con las que deben enfrentarse los trabajadores agrarios.

El empleo considerado en sus formas “típicas”, es el empleo asalariado a tiempo completo (o permanente), ejercido en un lugar único, por tiempo indeterminado, en el cual el trabajador esta ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral. Sin embargo, “*en América Latina, la frecuencia de los trabajos atípicos es mucho mayor, ya que no abundan las formas de empleo típico*” (Piñeiro, 2008:42). Por tanto, las relaciones laborales típicas en el agro latinoamericano parecen identificarse con formas de trabajo precario: el trabajo temporal, formas de subcontratación, trabajo a tiempo parcial, trabajo estacional, trabajo clandestino, etc.

4.2-Trabajo temporal y precariedad laboral

Por trabajo temporal se entiende aquel que se caracteriza por vínculos laborales definidos, es decir, estos trabajadores se emplean a través de contratos a término por lo que el riesgo al desempleo es parte sustancial de este tipo de vínculo. Si se tiene en cuenta su vinculación con los ciclos productivos, se pueden definir dos tipos de trabajo temporal: zafral y no zafral. Como trabajo zafral se entiende aquel que se vincula a los ciclos productivos y el no zafral es aquel que no tiene una vinculación directa con los mismos. El empleo temporal acentúa las condiciones de precariedad a las que históricamente ha estado asociado el empleo en el medio rural, por tanto son empleos que se vinculan a la inestabilidad, a la ausencia de derechos sociales, a los bajos salarios y a la imposibilidad de controlar por parte del trabajador sus condiciones de trabajo.

Según Gómez y Klein (1993) los trabajadores temporales en la agricultura latinoamericana constituyen una parte de los pobres del campo, no solo por sus bajos ingresos, sino porque están insertos precariamente al mercado laboral, con escasa protección desde el punto de vista de la salud, de las prestaciones sociales y la seguridad en el trabajo

El trabajo temporal ha coexistido siempre con el empleo estable. Su función ha sido la de satisfacer la demanda de trabajo con regularidad estacional y responder a circunstancias excepcionales, que abarcan desde una situación de trabajadores ausentes hasta aumentos inesperados en los niveles de trabajo. El trabajo temporal alude a modalidades contractuales diferentes: contratos directos de duración limitada, contratos estacionales y esporádicos y hémelo interino a través de empresas de trabajo temporal. (Rodgers, 1992)

Para algunos autores el auge del empleo precario se debe sustancialmente a razones económicas: la crisis del capital habría impulsado a las empresas a contratar a trabajadores a plazo fijo o a través de agencias de trabajo temporal por la lógica de la competencia que amenazaría con dejarlas fuera del mercado si afrontaran todos los costes de la mano de obra estable, lo que supondría disminuir sus tasas de ganancias. (P. Galín, citado en Marta Novick, 1987)

El trabajo precario, entonces, se inserta como parte de las estrategias empresariales que buscan disminuir los costos de la contratación de la fuerza de trabajo en lo que refiere a sus salarios, a sus derechos laborales, entre otras cosas, para ajustarse a las fluctuaciones de la demanda, que hace que en periodos de crecimiento de la economía se requiera más mano de obra para abastecer la demanda y que en los periodos de baja actividad esta mano de obra se convierta en obstáculos para una mayores niveles de productividad.

¿Qué es lo que determina la precariedad del trabajo? De acuerdo al las bases que plantean Gerry y Janine Rodgers (1992) para la definición de dicho concepto, este puede ser definido a partir de las siguientes características En primer lugar, son trabajos por un período de tiempo definido, los trabajos precarios son aquellos que tienen un horizonte a corto plazo o cuyo riesgo de perdida es elevado. En segundo, lugar son trabajos que no generan ingresos suficientes para la reproducción social del trabajador, se encuentran asociados a la pobreza y a la inserción laboral insegura. En tercer lugar, es precario cuando carece de una adecuada protección social, esta protección se entiende no solamente en términos de cobertura social, sino también en términos de

lucha contra la discriminación, los despidos improcedentes o las condiciones de trabajo inadecuadas. En cuarto lugar, los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de las condiciones de trabajo, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc.

Tal como fue presentado, el concepto de precariedad laboral está asociado a la inestabilidad, a falta de protección, a la inseguridad y vulnerabilidad social. La mayoría de los trabajadores temporales agrícolas deben considerarse como trabajadores precarios, no solo por el contrato definido temporalmente, sino también por el resto de las condiciones que definen su relación laboral y su vinculación con la actividad productiva.

Según Piñeiro (1999) si bien el trabajo precario, naturalmente inestable, ha existido históricamente como característica propia del trabajo en el medio rural, para que este concepto tenga relevancia en el contexto actual de flexibilización de las relaciones laborales es necesario precisar que cuando se habla de precariedad en el medio rural es preciso detenerse en los distintos niveles de precariedad. Por tanto la discusión sobre el empleo precario ha de centrarse fundamentalmente en los grados o tipos de precariedad, pues el empleo rural es en si mismo precario.

4.3-Flexibilidad laboral.

El antiguo modelo de acumulación hegemónico en el siglo XX, taylor-fordista, ahora coexiste con el patrón de “acumulación flexible”, a partir de una reestructuración productiva que genera transformaciones profundas en el mundo de trabajo, tendientes a la descentralización del proceso productivo a través de la externalización de los mercados laborales y nuevas formas de precarización.

“El neoliberalismo y la reestructuración productiva en la era de la acumulación flexible, han acarreado, entre otros aspectos nefastos, un monumental desempleo, una enorme precarización del trabajo y una degradación creciente en la relación metabólica entre hombre y naturaleza conducida por la lógica societal volcada prioritariamente a la producción de mercancías(...)” (Antunes, 2005:35)

El modelo de “empresa flexible”, según Rodgers (1992), sigue una estrategia que consiste en contratar, por una parte, a un grupo estable de trabajadores que constituyen el núcleo de las empresas, y por otra, a trabajadores asalariados temporales o eventuales, es decir, personas que trabajan fuera de la jornada de trabajo, son subcontratados, se emplean en condiciones precarias, y se constituyen como la periferia de las empresas. Los trabajadores precarios proporcionan la mano de obra de reserva, que permite a la empresa adaptarse con rapidez a las necesidades de la producción, sin tener que cargar con los costos de mano de obra fija. El modelo de “empresa flexible” genera nuevas bases materiales y sociales para un nuevo modelo de acumulación que desplaza conquistas antiguas de los trabajadores en relación a sus derechos sociales en el marco de una lógica que prioriza la reproducción del capital.

Desregulación, flexibilización, tercerización, son expresiones de una lógica societal donde rige el capital y la fuerza de trabajo solo cuenta en tanto parcela imprescindible para la

reproducción de este mismo capital. Esto porque el capital es incapaz de realizar su reproducción sin utilizar el trabajo humano. (Antunes, 2005)

Puede hablarse, según Castel (1997), de dos segmentos de empleo: un mercado primario, formado por trabajadores calificados, mejor pagos, más protegidos y estables, y un mercado secundario, constituido por trabajadores precarios, menos calificados y sometidos a las fluctuaciones de la demanda. Este último sector funciona como complemento, le permite a la empresa ajustarse a los imprevistos. Las tareas asignadas a los trabajadores permanentes y a los temporales son distintas, las de los primeros suelen ser tareas que requieren de un mayor grado de especialización por parte del trabajador, las tareas de los segundos suelen ser estacionales y generalmente requieren más esfuerzo físico, son más riesgosas e inestables.

Por tanto, *"hay un proceso de heterogenización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora."* (Antunes, 43:2003) Paralelamente a un proceso de intelectualización de una parte de la clase trabajadora, otra tendencia apunta hacia la descalificación de muchos sectores obreros, afectados por una diversa gama de transformaciones que llevaron, por una lado a la desespecialización del obrero (como ocurría en el fordismo), y por otro, a una masa de trabajadores que oscila entre los temporarios (integrados parcialmente a las empresas), la subcontratados, tercerizados, o trabajadores de la economía informal. Estos dos procesos, en apariencia contradictorios, se encuentran en plena sintonía con el modelo de producción capitalista en su lógica destructiva. (Antunes, 2003)

Desde el punto de vista de la empresa, según Castel (1997), la flexibilidad laboral es un proceso mediante el cual se intenta desestructurar las *"rígidas trabas de la sociedad salarial"* que se constituían como refugio para la condición laboral de los trabajadores, mediante esta estrategia las empresas buscan aumentar sus ganancias y rentabilidad, lo que implica no solo que los trabajadores deban ajustarse mecánicamente a diferentes tareas, sino que también requiere que el trabajador esté de inmediato disponible para responder a las fluctuaciones de la demanda. Estas nuevas formas de empleo desvalorizan a la fuerza de trabajo y dejan a los trabajadores sometidos en absoluto al capital.

Según Michon (citado en Giarracca, 2001), la flexibilidad laboral puede tomar dos sentidos, uno cuantitativo y otro cualitativo. La primera manifestación resulta de la capacidad de las empresas para contratar y despedir trabajadores o de instaurar formas salariales menos rígidas, y se traduce en flujos de mano de obra, entrada y salida de personal, despidos, licencias, etc. Este tipo de flexibilidad esta ligada a la idea de variabilidad, de inestabilidad y de precarización que han caracterizado históricamente al empleo y al trabajo agrario. La flexibilidad cualitativa se expresa en otro sentido, supone transferencias de trabajadores de un puesto a otro y modificaciones en los contenidos y formas de organización del trabajo. Ambas modalidades no son excluyentes, por el contrario coexisten como parte de la reestructuración productivas y de la nueva organización del trabajo.

"Las empresas tienden a transferir las responsabilidades de los ciclos económicos a los trabajadores. Se les pide a los trabajadores que sean flexibles, que creen su propio empleo, que se adapten a cualquier condición de trabajo y que estén dispuestos a aceptar cualquier trabajo a cualquier nivel salarial." (Kovács, 2005)

La difusión de formas flexibles de empleo genera un fuerte crecimiento de una fuerza de trabajo fluida que puede ser contratada, despedida, deslocalizada de acuerdo a las necesidades de adaptación al mercado por parte de las empresas. Esto se traduce en el nivel de los trabajadores, en la pérdida de estabilidad y seguridad en relación a su condición salarial. En este contexto, la defensa de esta condición laboral depende cada vez más de negociaciones individuales, dado que ya no se cuentan con márgenes posibles para generar algún tipo de acción colectiva. Para Castells, surge una situación paradójica:

“Nunca el trabajo fue tan central en el proceso de creación de valor. Pero nunca fueron los trabajadores tan vulnerables, ya que se han convertido en individuos aislados subcontratados en una red flexible, cuyo horizonte es desconocido para la misma red.” (Castells, 1998, citado en Kovács, 2005)

Así, según Novo (2005), la flexibilización del trabajo y las diferentes formas de precarización impactan sobre la propia identidad de los trabajadores, lo cual es visible en el marco de una fuerte contracción de los colectivos de trabajo. Producto entre otros factores, de prácticas de subcontratación y tercerización que dividen cada vez más a los trabajadores y potencian la declinación de los sindicatos.

4.4-Modalidades de empleo.

Según Sánchez y Arroyo (1993), las modalidades más frecuentes de contratación de mano de obra son por tarea, por jornada y a destajo. En el primer caso el trabajador tiene la obligación de cumplir determinada labor, independientemente de la duración de la jornada; en el trabajo por jornada se le paga un salario independientemente de la carga de trabajo, y en el caso del pago a destajo, que suele ser la forma de remuneración más frecuente, el trabajador está expuesto a jornadas más extensas de trabajo y se le paga por unidad producida. El trabajo remunerado por producción es una forma frecuente de organización del proceso de trabajo capitalista, y en su sentido más general suele traducirse en mayor sobretrabajo.

En algunas tareas existe la modalidad de “cuadrilla” o “comparsa”, estos son grupos de trabajadores organizados por un contratista que se desplaza de una explotación a otra. El trabajo está organizado de tal forma que cada cuadrilla se dedica a una determinada tarea durante toda una jornada y en muchos casos los trabajadores se mantienen empleados durante periodos bastante prolongados en la realización de una misma tarea.

Las empresas en el marco de la reestructuración productiva, reducen sus cuadros permanentes y amplían los márgenes para la flexibilización de los derechos sociales de los trabajadores. Una de las formas escogidas para ampliar su productividad y su tasa de ganancia son las tercerizaciones de mano de obra, que consisten en la concentración de las relaciones laborales contratadas externamente. Esta tendencia, concebida a favor del capital, recluta a trabajadores que soporten menores retribuciones y empleos precarizados para responder los picos de trabajo, reduciendo a los sujetos a simples instrumentos de producción.

En este contexto adquiere relevancia la figura del contratista o empresa de servicios (como forma particular de tercerización) que media la relación en la relación capital-trabajo, es decir, es un intermediario entre la empresa contratante y la fuerza de trabajo; a partir de estas modalidades la empresa se asegura la necesidad de mano de obra sin tener que hacerse cargo de

esta en los periodos de baja actividad. Esta modalidad de empleo, a través de la cual se modifican las antiguas relaciones que vinculaban al trabajador y al patrón, han dado lugar a la emergencia de nuevas formas de contratación que en muchos casos han acentuado la precariedad en las relaciones laborales.

La intermediación desnaturaliza el carácter bilateral de la compra-venta de la fuerza de trabajo, celebrada entre dos partes que establecen entre si obligaciones reciprocas. De esta forma, se rompe la antigua relación trabajador-patrón, pues con la contratación por medio de un tercero desaparece la figura del empleador inherente a una relación de compra y venta de trabajo. Los trabajadores sin vínculos de dependencia con la empresa contratante, establecen un nuevo tipo de relación social del tipo comercial, habiendo ya perdido su condición de asalariados. (Cervio y Ferrazino, 2006)

Giarracca en su trabajo "Tucumanas y tucumanos" (2000), realiza una caracterización de la figura del contratistas, los diferencia según el servicio que prestan: contratistas que solo realizan cosechas manuales, semimecanizadas o mecanizadas. Los contratistas de mano de obra, en general conforman sus comparsas con trabajadores de la zona para poder ahorrarse los costos de la vivienda, los trabajadores recorren varias explotaciones por lo que la relación con los titulares de las mismas es prácticamente inexistente, los acuerdos se realizan entre el trabajador y el contratista y se caracterizan generalmente por su informalidad; los contratos suelen ser verbales y se realizan al comienzo de la zafra, son muy pocos los que están protegidos por la legislación laboral y su capacidad de negociación con la empresa es nula, por lo que están en una situación de extrema precariedad.

Los contratistas que combinan mano de obra con maquinaria, generalmente provienen del estrato de productores familiares capitalizados, que han logrado formar pequeñas empresas agrícolas que le permiten vender sus servicios a terceros. Emplean poca mano de obra, pero lo hacen por periodos más extensos que la zafra, ya que tienen que ocuparse de la reparación y el mantenimiento de de la maquinaria. Para estos contratistas es importante la continuidad de los trabajadores, ya que son de cierto grado de calificación y generalmente esta calificación es provista por el contratista lo que supone un costo adicional. En estos casos el vínculo entre el trabajador y el contratista suele ser más formal y más duraderos. Por su parte, en teoría, las empresas contratantes deben exigir a los contratistas tener a los trabajadores en regla de forma que estén asegurados frente a cualquier riesgo de trabajo. De esta forma las empresas se desvinculan de las responsabilidades en relación a la fuerza de trabajo, y trasladan los riesgos al contratista, siendo un tercero quien debe cumplir con las obligaciones que establece la legislación en relación a su contratación.

No obstante, estos trabajadores que se conforman como la "periferia" del personal de las empresas frente a un núcleo estable de personal contratado directamente, suelen ser contratados bajo modalidades precarias, sin beneficios sociales y con menores retribuciones, por lo que se convierten en una masa de trabajadores destituida de derechos que habiliten su inserción social.

4.5- Una “nueva ruralidad”

Las transformaciones referidas sobre el empleo rural permiten pensar en la emergencia de una “nueva ruralidad”. La discusión sobre este tema plantea la necesidad de cuestionar la idea de lo urbano y lo rural como términos polares. La dicotomía entre lo urbano y lo rural ha sido redefinida, la tensión entre estos dos polos ya no se presenta como tal, siendo el medio rural cada vez más flexible a prácticas identificadas con lo urbano, constituyéndose un espacio social en el que ambas dimensiones interactúan.

Según Linck (1999), *“...el reconocimiento de la frontera entre áreas periurbanas y rurales resulta casi imposible: deriva de la aplicación de un criterio cualitativo arbitrario. La especificidad de las áreas conurbanas remite a una cuestión de escala y de intensidad y al hecho de que campo y ciudad tiendan a fundirse cada vez más en una misma unidad de territorio.”*

Otros autores también dan cuenta de esta realidad, Murmis (1992) destaca la importancia que ha tomado no solo la residencia urbana de muchos de los trabajadores rurales, como producto de la concentración y desaparición de los predios, sino que también, como otra dimensión de la nueva ruralidad, se manifiesta con más frecuencia el hecho de que los trabajadores no estén vinculados por generaciones anteriores al trabajo rural, por lo que cambia la significación que este adquiere para los mismos.

Los asalariados del campo cada vez más se ven empujados a optar por nuevas alternativas de empleo, una vez terminado el periodo de zafra buscan empleo en el mercado urbano o suburbano, conformando de esta forma un nuevo ciclo ocupacional, en el que se hace más frecuente la movilidad geográfica de los trabajadores.

Los movimientos migratorios aparecen como rasgos característicos de la conformación del mercado de trabajo, la estacionalidad de las tareas agrarias y también el modo de organización de dicho mercado los impulsa a la adopción de estrategias laborales que muchas veces implican tener que migrar temporalmente a zonas donde se requiera su fuerza de trabajo. Este es un factor que también acentúa la precariedad y que tiene consecuencias importantes en las condiciones de vida del trabajador. Un caso extremo de la migración se presenta cuando el trabajador debe migrar con toda su familia, sin otra alternativa a su alcance, a lugares receptores de mano de obra según los ciclos agrícolas, que le permitan no solo al trabajador sino a todo su núcleo familiar mejores condiciones de vida, son los llamados por Sánchez y Arroyo (1993), “golondrinos”.

Otro rasgo que incide en las condiciones de vida de los trabajadores asalariados rurales es la separación entre lugar de residencia de trabajador y el lugar de residencia de la familia. Piñeiro (1999) argumenta que esto se debe no tanto a la modernización sino más bien a la conjunción de dos factores: el cierre temprano de la frontera agrícola y el excedente de la fuerza de trabajo rural, producto de la consolidación de la estancia ganadera que selecciona a su mano de obra de forma tal que pueda evitar los costos de la reproducción de la mano de obra.

La conformación del mercado laboral es un factor relevante para explicar las migraciones, sin embargo la decisión de migrar es más compleja e implica tener en cuenta otros factores, no solo referentes a coacciones estructurales que se perciben como exteriores, sino también a

factores simbólicos resignificados desde la subjetividad entendidos como punto de partida para elaborar estrategias con sentido para el sujeto. Giarracca (2000) aborda esta discusión y plantea otras variables que pueden ser significativas para explicar la migración. Las redes de parentesco y de amistad es probable que jueguen un lugar central en el momento en que el trabajador toma la decisión de migrar. Generalmente no son aquellos en situación más precaria los que toman este tipo de decisión, esta suele ser una estrategia individual o colectiva que en muchos casos busca complementar los ingresos del trabajador para lidiar con la estacionalidad del trabajo agrícola. Estas migraciones son una estrategia social que emprenden los sujetos como recurso, como modo visualizado para posibilitar el cambio.

Migrar significa para muchos movilizar sus recursos para ir en búsqueda de universos más amplios, es un desafío que se emprende hacia lo que se desconoce y esto siempre implica una necesidad de redefinir la identidad de los sujetos en relación a nuevos referentes y de otorgarle un nuevo sentido a su biografía. Los trabajadores dejan un espacio social en el que ha construido sentidos propios y colectivos, para ir tras algo que vislumbran como una posibilidad para generar algún cambio que le permita rearmar su lugar en el mundo.

4.6- La precariedad laboral desde una mirada subjetiva.

La precariedad laboral puede ser abordada desde otra mirada, desde una perspectiva que tenga al sujeto como centro de su análisis y que incorpore en su definición su subjetividad en relación al trabajo. De acuerdo a Bourdieu, los agentes captan activamente el mundo social en el que viven y construyen una realidad subjetiva, una realidad de la vida cotidiana que adquiere para estos carácter de realidad real, en tanto mundo que conocen y han interpretado para vivir en el. Pero esta construcción opera bajo coacciones estructurales, *"(...) si el mundo social es percibido como evidente, es porque las disposiciones de los agentes, sus habitus, es decir las estructuras mentales a partir de las cuales aprehenden el mundo social, son en lo esencial, el producto de la interiorización de las estructuras del mundo social"* (Bourdieu, 1997)

Partiendo de esto, se consideró importante recuperar a la hora de abordar la idea de precariedad laboral, el modo en el que los sujetos dan sentido a su realidad, es decir, incorporar la representación de mundo social que se elaboran los sujetos. Para Bourdieu (1997), la representación que los sujetos se construyen de la realidad social no parte del vacío, sino que varía de acuerdo a sus *habitus*, reflejo de la posición social en la cual se ha construido.

"Los habitus son principios generadores de practicas distintas y distintivas (...). pero también son esquemas clasificatorios, principios de clasificación, principios de visión y de división, aficiones, diferentes" (Bourdieu, 1997:20)

Por tanto, además de una mirada objetivista sobre la precariedad laboral, se consideró necesario incorporar a para su abordaje una mirada que priorice la representación de los sujetos sobre su realidad social y particularmente en relación al trabajo.

Paugam (2000) ha contribuido desde su construcción teórica al desarrollo de una visión subjetiva sobre la precariedad laboral, que se centra en la percepción del sujeto respecto a su trabajo. De acuerdo al autor, la precariedad subjetiva esta asociada a grados de satisfacción laboral, es decir, esta asociada a la capacidad de realización que el sujeto encontrará en su trabajo

como actividad creadora de sentido, y con la posibilidad de construir identidad en torno al mismo. Para el autor un empleo no precario es aquel que no solo es estable sino que también reúne las condiciones para la realización personal de aquel que lo ejerce.

Paugam parte de tres paradigmas que considera sustanciales para entender la satisfacción en relación al trabajo, estos son: el *homo faber*, con esto se refiere a la satisfacción con el producto de su trabajo; el *homo economicus*, donde la satisfacción esta determinada por el salario que obtiene de su trabajo; el *homo sociologicus*, que esta asociado a la estructuras relacionales que el trabajador crea en su lugar de trabajo, es decir, del reconocimiento de sus pares como pertenecientes a un “nosotros” y del ambiente de trabajo es de donde obtiene satisfacción.

Los individuos pueden obtener satisfacción a partir de su relación subjetiva con el trabajo, lo que está ligado al reconocimiento por parte de los “otros” de su actividad productiva en tanto sujeto portador de un “*saber hacer*” colectivamente aceptado; la mirada que le devuelve el afuera, es decir, desde la mirada del otro que determina o mas bien es co-constitutiva de la imagen de “si mismo” que tiene el sujeto y es fundamental para la construcción de su identidad, que siempre se construye en relación a los otros y nunca es una empresa individual que emprende el sujeto desde su mismidad. (Dubet, 1989)

“La identidad social no está dada, no es unidimensional, sino que resulta del trabajo de un actor que administra y organiza las diversas dimensiones de su experiencia social y de sus identificaciones. El actor social es el que reúne los diversos niveles de la identidad de manera que se produzca una imagen subjetivamente unificada de si mismo” (Dubet, 1989:536)

Retomando a Paugam (2000), el autor pone espacial énfasis en el “*espíritu de la empresa*” en la satisfacción laboral, esta es una variable que influye colateralmente en la percepción que tiene el sujeto sobre su trabajo.

El “*riesgo al licenciamiento*”, como lo llama Paugam, es otro elemento que influye en la satisfacción del trabajador con respecto al trabajo, la inseguridad y la imposibilidad de poder construir una visión de futuro sobre bases seguras, es una fuente de angustia y por lo tanto de insatisfacción para los trabajadores. Según el autor, los trabajadores no solo evalúan su trabajo en relación a los ingresos que reciben o por sus condiciones laborales, sino que también lo significan en función de la posición social que obtienen a partir de este, no solo en el momento actual, sino que también a la hora de su retiro. “Ser obrero”, es decir, construirse a partir de su condición laboral y no desde el no trabajo, le permite al sujeto el acceso a una determinada posición en el espacio social, le permite sentirse adentro de un referente colectivo. Todo lo que el trabajador construye a partir de esta condición, le permite definir su lugar en el mundo.

Para Castel (1997), existe una fuerte relación entre el lugar que ocupa el individuo en la división social del trabajo y su participación en redes de sociabilidad y de protección que da al individuo la protección necesaria para afrontar su propia existencia. Una de las características más oscuras de la actualidad es la emergencia de lo que Castel llama “*trabajadores sin trabajo*”, “*desafiliados*”, los nuevos “*inútiles del mundo*”, estos individuos pertenecen a la sociedad pero quedan totalmente al margen de esta, son individuos que están desintegrados, es decir, están por fuera del orden social legitimado y por ende, de todo lo que le permite al individuo construir su identidad en relación a pautas y normas socialmente establecidas.

Las formas de empleo precarias que se han vuelto “típicas” en la actualidad, dejan a muchos trabajadores en una situación de extrema vulnerabilidad social, su forma precaria de inserción en el mercado de trabajo no permite una proyección hacia el futuro, lo remite al presente y al continuo riesgo del desempleo. Su identidad esta en un constante conflicto y redefinición, sujeta a una realidad cambiante que le exige plasticidad para situarse en el mundo. Castel (1997) se refiere a una “cultura de lo aleatorio”, donde es imposible para el individuo desarrollar estrategias que no tengan que ver con la sobrevivencia y con inquietudes presentes.

La elaboración de la subjetividad en relación al trabajo incorpora elementos que son propios de una realidad social que es construida intersubjetivamente. Cada sujeto parte de un mundo privado, de un “acervo de experiencia”, en términos de Schutz, toda esta experiencia aprendida o heredada es parte del subuniverso a partir del cual construye una visión de “su” mundo a través de un proceso de reflexión. Ese “acervo de experiencia” le permite al sujeto “ubicarse” en su realidad social y construir sus propias coordenadas de sentido, desde las que parte para aprehender el mundo que lo rodea.

Este marco de coordenadas de las que parte el sujeto, lo ubica de una forma particular frente al mundo y es decisivo a la hora de configurar su subjetividad. Por tanto, en este sentido, es cada vez más difícil para los trabajadores partir del trabajo para la conformación de su identidad social e incorporar esta dimensión como un referente estable. Los cambios en el mundo de trabajo han modificado la relación que los sujetos mantienen con este e incluso han afectado su lugar en la construcción de sus trayectorias de vida. El trabajo no ha dejado de ser un referente innegable en la conformación de su identidad, pero puede decirse que cada vez menos se constituye como una fuente de certezas y seguridad para la definición de sus estrategias presentes y futuras.

4.7- Perspectivas en relación al trabajo: ¿fin de la sociedad salarial?

El mundo del trabajo ha sido un tema central en el pensamiento sociológico desde las concepciones clásicas, desde fines del siglo XX las transformaciones que se manifiestan en esta esfera parecen generar un reconocimiento sobre su importancia para explicar muchos de los cambios sociales que vienen sucediendo en nuestras sociedades.

Antes de adentrarnos al debate contemporáneo sobre la tesis desarrollada por algunos autores que cuestionan la idea del trabajo como concepto sociológico clave para la comprensión de la sociedad actual y de sus identidades, se planteará brevemente una aproximación a los elementos teóricos más generales sobre dicho concepto.

Desde una perspectiva ontológica se podría decir que el trabajo es una categoría esencial, en tanto puede ser considerado como fenómeno originario del ser social.

Lukács afirma que el trabajo, “es, según su esencia, una interrelación entre el hombre (sociedad) y la naturaleza y, por cierto, tanto con la inorgánica, como con la orgánica (...) pero ante todo se caracteriza en el propio hombre que trabaja la transición desde el ser meramente biológico al social. (...) En el trabajo se hallan contenidas in nuce todas las determinaciones que, tal como veremos, constituyen la esencia de lo nuevo dentro del ser social. (...) El trabajo

puede ser considerado, pues, como fenómeno originario, como modelo del ser social." (Lukács, 2004:58)

El trabajo sería, según esta concepción, el salto ontológico desde formas pre-humanas hacia el ser social, por tanto está en el centro del proceso humanización del hombre y de las formas originarias de la praxis social. (Lukács, 2004:60)

En su sentido más abstracto el trabajo, como productor de valores de uso, es expresión de una relación metabólica entre el ser y la naturaleza. Marx (1959) afirma que, el trabajo "... *es en primer término un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en el que este realiza, regula y controla mediante su propia acción, su intercambio de materia con la naturaleza. Pone en acción las fuerzas naturales, que forman su corporeidad, los brazos y las piernas, la cabeza y las manos, para de este modo asimilarse, bajo una forma útil para su propia vida, las materias que la naturaleza le brinda.*" (Citado en Friedmann, 1963) Y como producto de esta relación emerge una "*praxis social interactiva, cuya finalidad es convencer a otros seres sociales para realizar determinado acto teleológico.*" (Antunes, 2005:132) Es decir, los hombres se interrelacionan con vistas a la producción de valores de uso.

"Como creador de valores de uso, es decir como trabajo útil, el trabajo es por tanto, condición de vida del hombre, y condición independiente de todas las formas de sociedad, una necesidad perenne y natural sin la que no se concebiría el intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza ni, por consiguiente, la vida humana" (Marx, citado en Lukács, 2004:58)

Las formas más avanzadas de la praxis social o según Lukacs, las *posiciones teleológicas secundarias*, que suponen acuerdos con otros seres sociales en una praxis intrasubjetiva, encuentran en el acto laboral su base originaria. Por más complejas, diferenciadas y distanciadas que se encuentren de él, se constituyen en su prolongación y avance, y no en una esfera eternamente autónoma y desvinculada de las *posiciones teleológicas primarias*, que remiten a un proceso entre la actividad humana y la interacción con la naturaleza, orientado directamente a la transformación de objetos naturales en valores de uso. (Antunes, 2005: 134)

En el acto de trabajo se tiene un proceso que transforma la naturaleza, y que transforma simultáneamente al ser que trabaja, dada la existencia de una posición teleológica y de una realización práctica. En el nuevo ser social que emerge, la conciencia humana deja de ser un epifenómeno biológico, para convertirse en un momento activo y esencial de la vida cotidiana. La búsqueda de una vida llena de sentido encuentra en el trabajo su primer momento de realización (Antunes, 2005)

"Mediante el trabajo el hombre concreta su vocación para transformar la naturaleza y dominarla, produciendo los bienes y servicios necesarios para satisfacer los requerimientos de conservación y de reproducción de la especie humana. El hombre es el sujeto activo del proceso de trabajo, y por esto esta actividad debe ser fuente de satisfacción y de realización personal..." (Neffa, 1986: 50)

Cuando se habla de la categoría trabajo, es preciso distinguir como lo plantea Marx, su doble carácter. De un lado tiene el carácter útil del trabajo, es decir, como creador de valores de uso, relacionado al intercambio del hombre con la naturaleza. En este momento se efectiviza el

trabajo concreto. Más allá de este carácter, se encuentra el trabajo en su dimensión abstracta, es decir como gasto de fuerza humana, socialmente necesaria. *“Todo trabajo es, de una parte, gasto de fuerza de trabajo en el sentido fisiológico y, como tal, como trabajo humano igual o trabajo humano abstracto, forma el valor de mercancía. Pero todo trabajo es, de otra parte, gasto de fuerza humana de trabajo bajo una forma especial y encaminada a un fin y, como tal, como trabajo concreto y útil, produce los valores de uso.”* (Marx, 1971:13)

Antunes (2003) retoma de Marx estas dos dimensiones para problematizar la tesis tan difundida en nuestros tiempos sobre la pérdida de centralidad de la categoría trabajo. Según el autor, las tendencias en curso en el mundo de trabajo, ya sea en dirección a una mayor intelectualización o bien a la sub-proletarización, no permiten concluir la pérdida de centralidad del trabajo en una sociedad productora de mercancías. Se sabe que en dicho universo, cuya finalidad básica es la creación de valores de cambio, el valor de uso es subordinado a este para su integración al sistema productor de mercancías. De esto resulta que el carácter concreto del trabajo está totalmente subordinado a su carácter abstracto.

Por tanto, según Antunes (2003), en las sociedades contemporáneas, regidas por un sistema productor de mercancías, la crisis del trabajo abstracto, solo puede ser entendida como una disminución del *trabajo vivo* y una expansión del *trabajo muerto*. Esta hipótesis puede comprenderse de dos maneras, por un lado, aquella que sostiene que el ser que trabaja ha dejado de ser estructurante en la creación de valores de cambio, es decir, de mercancías, y aquella que critica a la sociedad del trabajo abstracto, por su lógica destructiva y por su consecuente vigencia del *trabajo extrañado*¹. *“El trabajo abstracto asume la forma de trabajo extrañado, fetichizado, y por tanto, desrealizador y desfetivizador de la actividad autónoma.”* (Antunes, 2003:74)

La superación de la sociedad del trabajo abstracto, en la que la clase trabajadora tiene un rol central, no supone dejar de concebir el trabajo concreto como dimensión originaria del ser social y como punto de partida para la realización de las necesidades humanas.

El capitalismo en nuestros días, hizo emerger crecientemente el fenómeno social del extrañamiento, en la medida que el desarrollo de las capacidades humanas no produce el desarrollo de una individualidad llena de sentido, sino que mantiene una enorme distancia entre el productor y el producto de su trabajo, que se le presenta como algo ajeno, como una cosa. Dicho proceso de extrañamiento no solo se produce en relación al resultado del trabajo, es decir, en la pérdida del objeto, sino que abarca todo el acto de la producción, por tanto, el proceso de producción se presenta como ya extrañado.

“Extrañado frente al producto de su trabajo y frente al propio acto de producción de la vida material, el ser social se convierte en un ser extraño frente a el mismo, el hombre se extraña del propio hombre” (Marx, citado en Antunes: 2003,127)

La racionalidad propia de la industria capitalista moderna, al ser regida por la lógica del capital, tiende a eliminar las propiedades cualitativas del trabajador, por la descomposición cada

¹Según Lukács (1967), “solamente cuando las formas objetivas de la sociedad adquieren o asumen funciones que ponen la esencia del hombre en contraposición a su existencia, someten la esencia del ser social, la deforman o la degradan, es que se produce la relación objetivamente social de extrañamiento”(Citado en Antunes, 2003:124)

vez mayor del proceso de trabajo en operaciones parciales. En modelo de inspiración taylorista, se produce una ruptura entre quien produce y el producto de ese trabajo. El trabajador entonces, siente su trabajo cosificado, extrañado, y se convierte en un obstáculo en la búsqueda de la plenitud del ser. (Antunes, 2003)

Desde la década del los 80, el capitalismo viene atravesando un momento crítico después de un largo período de acumulación en el apogeo de modelo taylorista-fordista. El agotamiento de dicho modelo expresaba en su significado más profundo una crisis estructural del capital, en la que se destacaba entre otras causas la caída de las tasas de ganancia, indispensable para su reproducción. En este contexto se inicia un proceso de reestructuración productiva y de cambios en el mundo del trabajo. El capital desarrolló un conjunto de transformaciones en el propio proceso productivo, por medio de la constitución de un nuevo modelo productivo de "acumulación flexible". Según Antunes (2003), este nuevo modelo se trata de un proceso de organización del trabajo cuya finalidad esencial, es la intensificación de las condiciones de explotación de la fuerza de trabajo y la eliminación del trabajador improductivo que no produce directamente plusvalía, con vistas a recuperar los niveles de acumulación de su proyecto global de dominación.

En dicho proceso la clase trabajadora se vio profundamente afectada, experimentando importantes transformaciones en su composición y subjetividad. Por un lado se experimentó una creciente intelectualización del trabajo como producto de los avances científicos y tecnológicos, y paralelamente se produjo una tendencia hacia la descalificación de muchos sectores obreros, los que Antunes llama "*subproletarios modernos*", siendo estos trabajadores temporales, tercerizados, subcontratados, etc. Estas tendencias aparentemente contradictorias pero funcionales al modelo de producción capitalista, dieron lugar a "*una clase trabajadora más heterónoma, más fragmentada y más complejizada*". (Antunes, 2003)

Desde esta perspectiva, los cambios cualitativos que se produjeron en el interior de la clase trabajadora, con un peso creciente de su dimensión calificada y paralelamente la intensificación de aquellos que están al margen del proceso productivo, no permiten constatar la tesis que plantea el fin del trabajo como medida de valor, en tanto perdure como modelo hegemónico una sociedad capitalista productora de mercancías.

En otra dirección, la perspectiva neo-liberal argumenta que asistimos al fin de la sociedad salarial y que esta ha sido desplazada por la aparición de un nuevo modelo empresarial. Uno de los efectos de la reestructuración productiva fue el pasaje de las discusiones académicas y políticas en torno al trabajo hacia el ámbito de la empresa, que comenzaría a ser considerada como un actor fundamental en el mundo de la producción. La empresa pasaría a organizarse ya no en torno al trabajo asalariado, sino en torno a trabajadores pseudos independientes, que venden sus servicios como una mercancía más en el mercado laboral. Esto supone un *desplazamiento del arquetipo del trabajo al de empleo* y este desplazamiento implica simultáneamente hacer perder sustantividad a la actividad que remite al concepto de trabajo ganado espacio la dimensión más contractual a la que remite el concepto de empleo. (Supervielle y Quiñones, 1999)

Se plantea que el protagonismo del trabajo como fuente de identidad para los sujetos se ha debilitado o ha perdido la centralidad que tuvo en el modelo taylorista-fordista. En esta línea,

Bauman (2003) plantea que el trabajo se ha convertido en algo excepcional, no en algo planificado sino en una oportunidad. La transitoriedad y precariedad del empleo no permiten construir una perspectiva en relación al futuro, lo cual se convierte en una poderosa fuerza de individualización. Por tanto el trabajo deja de ser una fuente segura para establecer una “*definición del yo*” y para la construcción de proyectos de vida.

No obstante hay muchas voces críticas a estas posturas que relativizan o incluso niegan el lugar central del trabajo en las sociedades actuales, tanto en la construcción de la identidad personal y colectiva, como desde el punto de vista de la cohesión social.

Lejos de estar desapareciendo, el trabajo parece estar expandiéndose, continúa siendo la forma principal de integración a la sociedad de la mayoría de la población mundial, y a su falta, la causa principal de variadas formas y mecanismos de exclusión vividos por amplios sectores de la sociedad. (Apramo, 1999)

Robert Castel (1997) plantea que si bien el trabajo ya no es una referencia de sentido estable en la medida que la sociedad salarial se fragiliza, esto no ha de confundirse con el fin del trabajo. Se puede relativizar su función integradora, pero no puede desconocerse que este sigue siendo el fundamento principal de la ciudadanía y una referencia no solo económica sino también psicológica, cultural y simbólicamente dominante. Hoy el principal problema es el proceso de desregulación o de destitución de derechos de la clase trabajadora que afecta las bases mismas de la institucionalidad del mercado de trabajo, y a partir de ahí, la contractualidad sobre la que se edifica la sociedad moderna.

Para Castel (1997), la antigua sociedad salarial se ha polarizado, es decir, por un lado, grupos que tienen una posición asegurada en el sistema social, y por otro, aquellos que sufren la ausencia de vínculos y de protecciones y que por lo tanto, no tienen la posibilidad de proyectar su existencia. La cuestión social anterior era la de encontrar la manera en como los trabajadores subordinados y dependientes podían transformarse en sujetos plenos, es decir, aun ocupando el ultimo escalón los trabajadores formaban parte de la sociedad. En las sociedades post-salariales, la tendencia pasa a ser pensar a un conjunto cada vez más amplio de individuos como “*inútiles para el mundo*” que comienzan a ser vistos como por fuera del mundo productivo (e incapaces de entrar en él), y por lo tanto excluidos y descalificados como para ser tomados en cuenta en los procesos de negociación social.

Lo que esta en juego es el derecho al trabajo, el derecho de los individuos a través del trabajo a tener un acceso mínimo a la protección social, a la posibilidad de ser parte de la sociedad y de ser miembro reconocido del pacto social que la sustenta

5-Definición de objetivos.

Partiendo de los antecedentes revisados y del marco conceptual de este trabajo, esta investigación tiene como objetivo aportar una mirada en la comprensión de la precariedad laboral en el medio rural. Este tema será abordado desde un rubro específico, por entender que se trata de un tema de mayor envergadura que requiere contribuciones desde miradas particulares. De acuerdo con esto se eligió el rubro forestal, teniendo en cuenta que se trata de un sector

productivo vinculado a los complejos agroindustriales en donde ciertas tendencias en relación al trabajo marcan cambios significativos en las condiciones objetivas en las que se materializa y en el sentido que este toma en la vida de los sujetos.

La elección del rubro también se justifica por el dinamismo que ha adquirido el sector en el último tiempo, en su fase agraria y también industrial. El desarrollo forestal ha sido objeto de diversas conjeturas en las que se cuestiona su sustentabilidad a largo plazo y su incidencia en aspectos económicos, sociales y ambientales, generalmente desde miradas que segmentan una realidad más amplia y compleja. Este trabajo intenta generar un pequeño aporte en la dimensión social de este debate.

La precariedad laboral fue abordada desde una doble mirada. Para esto se consideró el tema de la precariedad desde una mirada objetiva, para lo que se parte desde una perspectiva objetivista que trate a los "*hechos sociales como cosas*", retomando a Durkheim, y desde una mirada subjetiva, que recupere la representación que de la realidad se hacen los sujetos, no solo como empresa individual, sino colectivamente construida. Es decir, se incluirá en la evaluación de la precariedad la percepción que los sujetos elaboran en relación a su trabajo y las posibilidades que estos encuentran de hacer de su trabajo una actividad generadora de sentido y una fuente de realización.

El objetivo general de este trabajo es:

- Una aproximación a la comprensión de la distancia que existe entre la construcción objetiva de la precariedad y la construcción subjetiva de la misma, es decir, buscó acercarnos a los modos en como estas dos formas de entender la precariedad interactúan en la realidad concreta.

Los objetivos específicos son:

- Una aproximación al abordaje de la precariedad laboral de los trabajadores temporales.
- Una aproximación a la precariedad subjetiva de los trabajadores temporales.

6- Diseño metodológico.

El diseño de esta investigación fue determinado a partir de los objetivos anteriormente planteados. Se trató de un estudio exploratorio cuya población de estudio fueron los trabajadores temporales de la forestación (solo se consideraron los trabajadores de la fase agraria, y aquellos que se encontraban tercerizados).

En esta investigación pueden diferenciarse tres etapas centrales. La primera, consistió en una etapa exploratoria, donde la finalidad fue el acercamiento al medio rural en general y particularmente a los trabajadores forestales. En esta etapa se realizaron entrevistas a trabajadores forestales, contratistas y a "informantes calificados" que permitiesen una la aproximación a la realidad de estos trabajadores, con el propósito de obtener elementos que fuesen de utilidad para la posterior elaboración de la encuesta y entrevistas que se realizaron en la etapa posterior.

Como estrategia complementaria, se utilizó la observación participante a partir de la técnica de una participación moderada. Esto requiere la presencia del investigador en el lugar

donde acontecen los fenómenos, pero con interacciones acotadas, siendo el rol de observador más central que el de participante. Para este cometido se tomaron algunas notas de campo que registraron las experiencias vivenciales del investigador en esta etapa exploratoria.²

La segunda etapa, consistió en la realización del trabajo de campo. En la primer fase del mismo realizó una encuesta a una muestra de trabajadores temporales de la forestación.

La tercera etapa fue el procesamiento de la información obtenida en la etapa cuantitativa, el análisis de la misma y una segunda fase del trabajo de campo que consistió en la realización de entrevistas, seleccionadas como resultado del análisis anterior. Y finalmente, la elaboración del informe final.

Este trabajo intentó sugerir elementos en la comprensión de la precariedad laboral de los trabajadores forestales, tanto en su sentido objetivo como subjetivo. Y en este mismo sentido, buscó acercarse a los modos en como estas dos formas de entender la precariedad interactuaban y se actualizaban en la realidad concreta.

Con respecto a la elección de la metodología de trabajo, se optó por realizar una complementación entre la metodología cuantitativa y cualitativa, es decir, una “triangulación metodológica”, por considerar que ambas funcionaban para este trabajo como complemento y no como metodologías excluyentes. La triangulación metodológica según Cea D’Ancona (1998), tiene por finalidad probar la validez de los resultados de la investigación, las estrategias deben utilizarse con independencia una de otra, pero dirigidas a la medición de los mismos conceptos teóricos por vías diferentes. Denzin (citado en Cea D’Ancona, 1998) plantea cuatro tipos básicos de triangulación (de datos, entre métodos, de investigadores, teórica), en el caso de este trabajo se utilizara la triangulación entre métodos que “...consiste en la combinación de métodos de investigación (no similares) en la medición de una misma unidad de análisis.” (Cea D’Ancona: 52,1998) y la triangulación teórica, que supone la articulación teórica para alcanzar una visión más completa del problema de investigación.

En el trabajo de campo las técnicas utilizadas fueron la encuesta y la entrevista. La primera fase del trabajo de campo consistió en la realización de una encuesta a una muestra de trabajadores forestales temporales de Piedras Coloradas, en esta se procuro aproximarnos a la las condiciones laborales objetivas y a la satisfacción laboral de los trabajadores.

En la segunda fase, se realizaron entrevistas con el objetivo de profundizar la información obtenida mediante la otra técnica de investigación utilizada. En estas se retomaron algunos ejes de análisis que surgieron a partir del marco teórico y del análisis cuantitativo que nos permitiesen acercarnos a los distintos referentes de sentido que eran significados por los trabajadores para construir su subjetividad en relación al trabajo.

Se utilizó como técnica un tipo de entrevista “flexible”, es decir, no se estableció una estructura predeterminada, sino que se plantearon algunos temas conductores, pero con la posibilidad de que en la experiencia se logren captar aspectos emergentes que resulten de interés para este trabajo.

² Las notas de campo se encuentran en los anexos.

Como resultado del análisis de la primera etapa del trabajo de campo, se construyó una tipología que buscó definir el modo en que interactúan las dos formas de abordar la precariedad que se definieron en este trabajo (precariedad objetiva y subjetiva). Las entrevistas que se realizaron en la etapa cualitativa fueron hechas a trabajadores seleccionados e identificados a partir de esta tipología y por tanto representan a los subtipos que fueron construidos y definidos en la misma.

6.1 Decisiones muestrales para la realización de la encuesta.

La encuesta se hizo a 69 trabajadores temporales de la forestación que al momento de su realización se encontraban trabajando en Piedras Coloradas. Se tuvo como criterio que fueran trabajadores de la fase agraria y tercerizados, es decir, se excluyó a la mano de obra que trabaja en las empresas forestales de forma permanente estableciendo su vínculo laboral directamente con la empresa, ya que de acuerdo al marco conceptual y a la fase exploratoria de este trabajo, se puede considerar que es una situación excepcional en las relaciones contractuales que establecen los trabajadores temporales.

Se construyó una muestra teórica, en la que se buscó representar lo heterogéneo de la realidad que sobre la que se indagaba, para esto se consideraron trabajadores de distintas cuadrillas, que trabajaban para distintos contratistas y empresas, dado que se estimó que estos factores eran relevantes en la determinación de la precariedad laboral.

En la encuesta se pretendió abordar los siguientes temas, dentro de los cuales se incluyeron distintas variables:

- Caracterización socio-demográfica de los trabajadores.
- Trayectoria laboral.
- Estabilidad/inestabilidad del trabajo en el rubro.
- Condiciones de trabajo y percepción.
 - Relación con la empresa.
 - Relación con los compañeros.
 - Relación con el contratista y otros superiores.
- Salario, ingresos.
- Percepción de los trabajadores con respecto a sus ingresos.
- Percepción del trabajador con respecto a la estabilidad/inestabilidad de su trabajo.
- Control sobre su trabajo.
- Satisfacción con el trabajo.
- Aspiraciones y deseos.

En la encuesta se trato de incluir las variables que según el marco teórico definen la precariedad laboral, estas son: condiciones de trabajo, estabilidad-inestabilidad laboral, salario e ingresos, control sobre el trabajo. Se incluyeron también preguntas sobre la percepción de los trabajadores sobre su trabajo, que buscaron construir una aproximación hacia la precariedad subjetiva de los trabajadores.

6.2 Delimitación del universo de estudio.

La elección del lugar geográfico donde se realizó este trabajo es una decisión central si se entiende que el territorio no se define solamente como una referencia geográfica, sino que se lo considera como un espacio en el que convergen diferentes aspectos sociales, culturales, económicos, productivos que generan en torno al mismo una identidad definida, forjando formas de ser, pensar y sentir propias de ese todo social. Este trabajo se realizó en *Piedras Coloradas* (Paysandú). Se ubica en la sección censal 03 ese departamento. Según el Censo de Población y Vivienda (2004) se trata de un Centro Poblado, la población total es de 1.113 habitantes, de los cuales 573 son hombres y 540 son mujeres.

En relación a su población, este pueblo ha tenido en el último tiempo un crecimiento sostenido. Si se toma en cuenta el Censo de Población y Vivienda de 1985, para ese entonces la población era de 752 habitantes, en 1996 la población asciende a 1.104 y en el 2004 es de 1.113, por lo que la población aumentó en todos los periodos censales. Esto es un dato elocuente del crecimiento poblacional que tuvo *Piedras Coloradas*.

No obstante, la implantación en el pueblo del modelo forestal, si bien generó puestos de trabajo y como consecuencia un crecimiento en su población, también condujo a una expansión de la fuerza de trabajo subordinada a la lógica del capital forestal, dando lugar a la conformación de lo que Gonçalves (2001) llama "*ciudades operarias*", que se convierten en receptáculos de esta masa de trabajadores. En este sentido, las empresas forestales y sus formas de producción, también generaron cambios profundos en la conformación de este espacio social y territorial, y en la propia noción e implicancias del trabajo.

Como producto de la revisión de información secundaria y también del acercamiento en la fase exploratoria a este espacio social³, se pudo observar que la realidad de este pueblo esta fuertemente ligada a la actividad forestal, este funciona y se organiza en torno esta actividad productiva, que además de ser la fuente de empleo para muchos de sus habitantes, ha influido en la conformación de la identidad social de su gente, que tempranamente se ha visto determinada por el proceso de asalarización como producto de la capitalización del medio rural y la expansión de las agroindustrias en la zona. Casi todos los integrantes del pueblo están relacionados de alguna forma con dicha actividad, es decir, es una actividad no solo estructurante del funcionamiento social del pueblo, sino que ha definido territorial y socialmente la conformación de dicho espacio y ha generado transformaciones profundas en la imagen del trabajador rural.

³ La fase exploratoria de este trabajo se realizó en diciembre del 2006 en el marco del Taller de Sociología Rural.

7- Análisis cuantitativo.

7.1- Caracterización socio-demográfica de los trabajadores.

Los datos que se presentaran sobre los trabajadores forestales, son producto de una encuesta⁴ realizada en Piedras Coloradas en el marco de este trabajo. Esta se realizó a trabajadores temporales de la fase agraria de la forestación, que se encontraran tercerizados, es decir, aquellos trabajadores que establecían el vínculo de empleo con el contratista y no con la empresa contratante directamente. En la muestra se buscó incluir a trabajadores que estuviesen vinculados tanto a las distintas empresas que se asientan en el pueblo, como a los distintos contratistas que estaban trabajando allí en el momento en el que se realizó la encuesta, de forma tal que se pudiera considerar situaciones que fuesen heterogéneas en relación a los condiciones laborales de los trabajadores por lo menos desde nuestros a priori. Debe tenerse en cuenta que si bien hay ciertos contratistas que residen en Piedras Coloradas y que trabajan allí con cierta permanencia, otros contratistas trabajan con sus cuadrillas en el pueblo de forma esporádica, dependiendo de la demanda de mano de obra del sector.

Con respecto a las empresas forestales que se encuentran en el pueblo, el 94.2% de la población incluida en la muestra se concentra en dos empresas forestales: el 58% de la población trabaja para Caja de Jubilaciones Bancaria y el 36.2% trabaja en Forestal Oriental. La primera empresa mencionada es la de mayor antigüedad en el pueblo y la que emplea a la mayor proporción de trabajadores que residen en Piedras Coloradas de forma permanente. Su importancia en el pueblo no solo es producto de las dimensiones que esta tiene en tanto regula en gran parte la conformación del mercado de trabajo local, sino que también tiene una fuerte significación en la elaboración subjetiva de los trabajadores y se constituye como una alteridad en la definición de su “ser trabajador”. Es decir, la conformación del trabajador forestal, producto de la expansión de las agroindustrias forestales en el pueblo y por tanto, de la asalarización de la fuerza de trabajo, estuvo vinculada a la instauración de dicha empresa en el pueblo que fue estructurando social, cultural y territorialmente su configuración y la de su gente.

Cuadro 1: Empresa para la que trabaja

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Caja de Jubilaciones Bancaria	40	58,0	58,0	58,0
Forestal Oriental	25	36,2	36,2	94,2
Otra	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

La distribución de la población de acuerdo al sexo muestra un predominio de la mano de obra masculina: del total de los trabajadores, el 78.3% son hombres y el 21.7% son mujeres Cabe decir, que de acuerdo a tendencias que se manifiestan en el agro latinoamericano existe una creciente participación de las mujeres en los empleos temporales; de acuerdo a los datos que se presentaron si bien es claro el predominio de los hombres en la distribución por sexo, el empleo

⁴ La encuesta fue realizada en mayo del 2007 en el marco del Taller de Sociología Rural.

de las mujeres en el sector no es menor, más aun si se lo compara con la presencia de mujeres en otras actividades rurales, por ejemplo en el trabajo realizado por Riella y Tubío (2001) sobre los cosecheros en la citricultura, la presencia de mujeres era claramente menor, un 7.9% del total de los trabajadores. La actividad forestal puede estar funcionando como una estrategia compensatoria de los ingresos del hogar y como un recurso para la inserción social, más aun si se tiene en cuenta que las mujeres que aparecen representadas en la muestra residen en su totalidad en Piedras Coloradas y dicha actividad es la única posibilidad de empleo a la que muchas tienen acceso.

Cuadro 2: Sexo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	54	78,3	78,3	78,3
Mujer	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

En relación a la edad de estos trabajadores, puede decirse que se trata de una población predominantemente joven. La edad promedio es de 33,7 años y la distribución por tramos de edad es bastante amplia, se extiende desde 19 a 57 años. Varios trabajos sobre los trabajadores temporales del medio rural, han mostrado que es más frecuente encontrar entre estos trabajadores mano de obra joven., por ejemplo en el caso de los trabajadores de la esquila (Piñeiro, 2003) la edad promedio es de 32 años y en el caso de los trabajadores del citrus (Riella y Tubío, 2001) casi el 50% de los trabajadores tienen menos de 25 años. Esta tendencia también se manifiesta en el caso de los trabajadores temporales de la forestación, dado que más de la mitad de ellos tienen hasta 30 años, siendo el tramo de edades de 21 a 30 años el que concentra la mayor cantidad de trabajadores.

Esto puede estar asociado a que es una actividad que requiere de habilidades y destrezas físicas, a que no se requieren una formación previa para iniciarse en la misma, y que en muchos casos opera como el “primer empleo” para los trabajadores que en su mayor proporción continúan trabajando en el sector. Sin embargo, no puede decirse que se trate de una actividad que expulse a la mano de obra de edad más avanzada, es decir, los trabajadores que se inician en esta actividad o que tienen cierta antigüedad en el rubro pueden elaborar estrategias que les permitan trabajar en el dicho sector hasta edades adultas.

Cuadro 3: Edad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hasta 20	6	8,7	8,7	8,7
21 a 30	29	42,0	42,0	50,7
31 a 45	22	31,9	31,9	82,6
46 a más	12	17,4	17,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Respecto al nivel educativo de los trabajadores, se puede decir que la mano de obra empleada en el sector tiene en general un bajo nivel educativo, de acuerdo a la muestra con la que se trabajó el 58% de los trabajadores han cursado solo hasta primaria completa. El bajo nivel de

escolarización de la mano de obra puede ser producto de una inserción precoz en el mercado de trabajo, que en la mayoría de los casos supone el abandono de la enseñanza formal, y un acceso a empleos en condiciones precariedad. Esto probablemente condicione las trayectorias ocupacionales de estos trabajadores, y de cierta forma, este tipo de comportamiento reproduce inter-generacionalmente procesos de precarización y de vulnerabilidad.

Cuadro 4: Último año que cursó en enseñanza formal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
No curso	3	4,3	4,3	4,3
Primaria incompleta	15	21,7	21,7	26,1
Primaria completa	22	31,9	31,9	58,0
Secundaria incompleta	21	30,4	30,4	88,4
Secundaria completa	3	4,3	4,3	92,8
UTU incompleta	1	1,4	1,4	94,2
UTU completa	2	2,9	2,9	97,1
Escuela Agraria	2	2,9	2,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Si se considera el perfil educacional de los trabajadores teniendo en cuenta el cargo que ocupan, se percibe que no hay diferencias significativas entre el maquinista y el peón común, si bien podría esperarse que el cargo de maquinista requiera un mayor nivel de escolarización por parte de los trabajadores, lo que se observa a partir de los datos no parece corroborar esta idea. Por tanto, podría decirse que la estructura ocupacional no está segmentada de acuerdo a los niveles de escolarización, dado que no es una actividad que requiera de calificaciones específicas.

Cuadro 5: Edad. Según cargo que ocupa.

Edad	Cargo que ocupa		Total
	Peón común	Maquinista	
Hasta 30 años	25 61,0%	8 32,0%	33 50,0%
Más de 30 años	16 39,0%	17 68,0%	33 50,0%
Total	41 100,0%	25 100,0%	66 100,0%

Si bien la escolarización de los trabajadores no permite segmentar las trayectorias ocupacionales de estos trabajadores dentro del rubro, otros factores socio-demográficos como el sexo o la edad sí parecen estar influyendo en el perfil de esta población. Los maquinistas son predominantemente hombres y con una edad promedio mayor que la del resto de los trabajadores y con un rango de edades más homogéneo o con menos dispersión en relación al promedio. Es decir, los maquinistas suelen tener edades más cercanas al promedio dado que generalmente los trabajadores no se inician en el rubro forestal como maquinistas, generalmente antes son peones, y tampoco culminan su trayectoria en el rubro en dicho cargo, lo que probablemente se deba a la carga física que supone la actividad que realizan. El 68% de los maquinistas tienen más de 30 años, mientras que solo el 39% de los peones comunes superan dicha edad.

Cuadro 6: Tipo de hogar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Con padres	2	2,9	2,9	2,9
Pareja e hijos	34	49,3	49,3	52,2
Con pareja	8	11,6	11,6	63,8
Pareja, hijos y padres	1	1,4	1,4	65,2
Pareja, hijos y otros familiares	2	2,9	2,9	68,1
Unipersonal	4	5,8	5,8	73,9
Hermanos y padres	11	15,9	15,9	89,9
Hermanos, padres y otros familiares	1	1,4	1,4	91,3
Padres y otros familiares	1	1,4	1,4	92,8
Hijos	4	5,8	5,8	98,6
Hijos y otros familiares	1	1,4	1,4	100,0
Total	69	100,0	100,0	

En lo que refiere a la composición de los hogares de los trabajadores, a partir de los datos que se obtuvieron en este trabajo, se puede observar que el 85.5% de los trabajadores vive en hogares nucleares, el 5.8% lo hace en hogares unipersonales y el resto en hogares extendidos. Por otro lado, también se observa que son pocos los trabajadores que viven con sus padres, lo que podría esperarse que actuara como redes de protección y que de cierta forma compense las situaciones de precariedad e inestabilidad laboral. Contrariamente lo que se observó es que los trabajadores viven predominantemente con su pareja e hijos, por lo que en estos casos las características propias de los empleos temporales que suelen constituirse en zonas de vulnerabilidad se extienden a las familias de estos trabajadores por lo que ha de generar consecuencias más profundas en el entramado social.

Cuadro 7: Localidad de residencia actual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Piedras Coloradas	55	79,7	79,7	79,7
Orgoroso	14	20,3	20,3	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Uno de los fenómenos característicos de las nuevas tendencias del agro latinoamericano, es la creciente urbanización de los trabajadores agrícolas, es decir, cada vez más trabajadores que se emplean en tareas agrícolas residen en el medio urbano. Esta tendencia en la que la dicotomía entre lo urbano y lo rural tiende a desdibujarse es reflejo de la emergencia de lo que varios autores han referido como una "nueva ruralidad", concepto que hace repensar la idea de lo rural como tendiente a coexistir con lo urbano. Kay (2001), considera que como producto de esta tendencia se dieron dos fenómenos, por un lado una creciente ruralización de las áreas urbanas producto del reclutamiento de personal para el trabajo rural de trabajadores que residen en poblados pequeños o en ciudades, y por otro, la urbanización de áreas rurales como producto de

la emergencia de poblados rurales que concentran a la mano de obra que se emplea en las agroindustrias.

En el caso de los trabajadores forestales se observó que la totalidad de los trabajadores residen en el momento en que se realiza la encuesta en pequeños poblados rurales, el 79.7% de los trabajadores reside en Piedras Coloradas y el 20.3% reside en Orgoroso. Por tanto, podría decirse que estos trabajadores se emplean en las agroindustrias forestales de la zona y residen en pequeños poblados cercanos que se conforman como receptores de la mano de obra que emplea dicha actividad productiva.

Cuadro 8: Localidad de residencia habitual.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Piedras Coloradas(Paysandú)	47	68,1	68,1	68,1
Tranqueras (Rivera)	12	17,4	17,4	85,5
Orgoroso (Paysandú)	2	2,9	2,9	88,4
Tacuarembó	1	1,4	1,4	89,9
Río Negro	1	1,4	1,4	91,3
Paysandú	6	8,7	8,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Por otro lado, en relación a la procedencia de la mano de obra que se establece en estos poblados y que trabaja en la actividad forestal, vemos que esta mano de obra temporal proviene tanto de las capitales departamentales, como de pequeños poblados del interior, por tanto a partir de estas observaciones no sería adecuado pensar al empleo rural y el urbano a partir de lógicas desligadas, esto sería no vislumbrar esta realidad emergente en la que mano de obra proveniente de las capitales departamentales y de poblados del interior compiten por los mismos puestos de trabajo en el medio rural. Es decir, los trabajadores temporarios de la forestación incluidos en la muestra provienen tanto del medio urbano como del medio rural, el 88.4% de los trabajadores residen en pequeños pueblos del interior, mientras que el 11.8% reside en capitales departamentales.

Debe tenerse en cuenta que las localidades de origen de los trabajadores forestales de Piedras Coloradas cambian dinámicamente, ya que algunas cuadrillas que residían en el pueblo en el momento en el que se realizó la encuesta, suelen ser móviles. Se acercan al pueblo de acuerdo a la demanda de mano de obra, lo que varía según la época del año y el desempeño del sector.

7.2- Las migraciones laborales y tipos de trayectorias.

La movilidad geográfica es causa y también consecuencia de los procesos anteriormente referidos, los trabajadores temporales de la forestación se ocupan en tareas puntuales y estratégicas por periodos definidos, por tanto algunos trabajadores para conformar sus trayectorias laborales incorporan las migraciones estacionales como parte de sus estrategias, es decir, se conforman como mano de obra con cierta movilidad que se desplaza generalmente junto a su contratista hacia zonas relativamente cercanas. El 68.1% de los trabajadores incluidos en la

muestra reside habitualmente de Piedras Coloradas, mientras que el 31.9% son provenientes de otras localidades.

Es importante considerar que el contratista es quien generalmente elabora las rutas de los posibles desplazamientos, los trabajadores migran hacia zonas en las que saben que tendrán trabajo, difícilmente esta estrategia laboral los lleve a desplazarse autónomamente para buscar empleo, sino que estas migraciones estacionales se establecen a partir del vínculo con el contratista.

Los trabajadores “migrantes” que se emplean en Piedras Coloradas se establecen temporalmente junto con su cuadrilla allí o en Orgoroso⁵, estos lugares de residencia son temporales y su estadía allí dura el tiempo que lo requiera las tareas que realizan en la forestación. Otro elemento importante es que los trabajadores forestales suelen migrar en forma colectiva, en “cuadrillas”. Los trabajadores entonces, llevan en estos procesos parte de su lugar de origen, estas fracciones del mundo que dejan se constituyen como un recurso resignificado cuando no se cuenta con otros referentes que den seguridad y resguardo frente a un “afuera” que desconocen.

Por otro lado, se buscó aproximarnos a la conformación de las trayectorias laborales de trabajadores forestales. En este sentido, por un lado se consideró la incidencia de la “movilidad geográfica”, intentando así acercarnos a la conformación de los procesos que dan forma a sus trayectorias, para lo que se comparó su lugar de residencia actual con su lugar de residencia habitual. Y, por otro lado, se abordó los “tipos de trayectorias” de los trabajadores, para esto se consideró su historia laboral a partir de sus empleos anteriores.

De acuerdo a lo que se observó, una parte significativa de los trabajadores forestales son “migrantes”, es decir, se trata de una población móvil que redefine su lugar de residencia, de acuerdo a la demanda de trabajo del sector. Estos procesos migratorios refieren tanto a la movilidad de trabajadores en el espacio, como a la movilidad de los lugares de residencia. La movilidad en el espacio de los trabajadores se manifestó en el caso de los trabajadores que temporalmente residían en Orgoroso y que se desplazaban diariamente para trabajar en las empresas forestales que se asientan en Piedras Coloradas, en este caso no solo se trataba de trabajadores de otros departamentos que migraban con sus contratistas hacia zonas en las que tenían empleo, sino que también son cuadrillas que se desplazan en la zona de acuerdo a la demanda de mano de obra y a las determinaciones del contratista.

Según Piñeiro (2003), en su trabajo sobre los trabajadores temporales de la esquila, la movilidad geográfica es una de las consecuencias de las malas condiciones laborales ya que el trabajador se desplaza buscando mejorarlas, pero también es su causa porque es el trabajador el que migra con su contratista hacia un lugar que desconoce, en el que no tiene redes sociales de protección y en el que tienen que aceptar las condiciones que se le imponen.

⁵ ● Orgoroso es un pueblo cercano a Piedras Coloradas. los trabajadores que residen actualmente allí pero que residen habitualmente en otras localidades, viajan diariamente a trabajar a Piedras Coloradas. Por tanto son trabajadores que migraron de sus localidades de origen, y a su vez también se desplazan circunstancialmente hacia otras localidades de la zona cercana en la que se establecieron temporalmente.

Se observó que en la realidad de los trabajadores forestales también son frecuentes las migraciones laborales, los trabajadores redefinen su lugar de residencia en función de sus opciones laborales, esto supone traslados transitorios a destinos territorialmente no muy lejanos definidos por el contratista, que es quien se encarga de establecer las rutas de estos “migrantes”. En relación a esto, puede decirse que el 31,9% de la población es móvil, por población móvil se consideró aquella que en el momento en el que se realizó la encuesta diferían su lugar de residencia habitual y su lugar de residencia actual.

Cuadro 9: Movilidad geográfica.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inmóvil	47	68,1	68,1	68,1
Móvil	22	31,9	31,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Según Giarracca (2000) si bien se podría entender que estas estrategias les permiten a los trabajadores ampliar sus horizontes, sus ámbitos de sentido, como sucede cuando las personas deciden migrar por que así lo quieren, no parece que sea apropiado darle esta significación cuando la migración es una decisión forzada por condiciones que no están a su alcance, es decir, cuando es producto de situaciones de inestabilidad y de condiciones de trabajo precarias. La migración no solo implica un desafío emprendido hacia aquello que no resulta familiar, sino que también lleva a lidiar y convivir con distancias físicas, simbólicas y afectivas. Esto altera la imagen que el “migrante” ha construido de su experiencia, de su realidad, y por tanto también genera cambios en sentido que toma el trabajo cuando ha de ser significado desde otros lugares de referencia.

Castel (1997), habla de *zonas de vulnerabilidad*, *zonas de exclusión*, y sobre todo de “*desafiliación*” para referirse a estos procesos: la desafiliación, para el autor, no significa la ausencia de vínculos, sino vínculos frágiles, incapaces de sustentar acciones que permitan la integración social basada en relaciones de sociabilidad. Por tanto el trabajo cuando es redefinido desde estos contextos no solo es entendido como actividad productiva que inserta al individuo en el entramado social que, sino como un referente en las relaciones de sociabilidad y solidaridad.

Los trabajadores migrantes, incorporan en su experiencia vivida nuevas practicas, nuevos códigos, nuevos referentes simbólicos que marcan su identidad y que son incorporados en su subjetividad en relación al trabajo. Giarracca (2001) revaloriza en estos contextos de migraciones el papel que juega la comunidad local como constructor simbólico y social que opera como sustento de su mundo de vida. Ese mundo que los espera en sus destinos temporales adquiere gran significación en la valoración que construyen de sus experiencias laborales, y puede ser resignificado como ámbito de contención en estas situaciones en las que se pierden otros referentes de sentido que actúen como reguardo.

Si se tiene en cuenta lo dicho sobre la movilidad geográfica de los trabajadores, podría pensarse que dicha movilidad afecta la unidad de las familias. Para muchos trabajadores las estrategias que se emprenden para construir sus trayectorias laborales implican pasar parte del año lejos de sus familias, generando situaciones de fraccionamiento en el interior de las mismas. De acuerdo a los datos que se obtuvieron en este trabajo, el 84,1% de los trabajadores residen con

su familia, mientras que el 15.9% restante no reside con su familia como producto de las migraciones laborales

Estos trabajadores que se encuentran alejados de su familia, alejados del sentimiento de pertenecer a un determinado lugar que los identifica, que los define, es causa y también consecuencia de los procesos de precarización laboral de los trabajadores temporales. Según Giarracca (2001), las migraciones exponen a los individuos a “*incertidumbres valorativas*”, en tanto pueden construir o disolver vínculos horizontales que son parte del capital cultural de las poblaciones rurales. Los que se van, pero también los que se quedan, deben reacomodar sus vidas en circunstancias marcadas por el cambio y por tendencias difíciles de enfrentar desde el nivel de los sujetos.

En este trabajo también se procuró visualizar distintos tipos de trayectorias laborales que conforman los trabajadores de acuerdo a la diversidad de sectores en los que se han empleado los a lo largo de su historia laboral. Se consideraron dos posibilidades: por un lado, aquellos trabajadores que se emplearon únicamente en el sector forestal como “asalariados”, y por otro lado, aquellos que se han empleado en otros sectores de actividad a lo largo de su historia laboral, rural o no rural.

Cuadro 10: Tipo de trayectoria.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Trabajador forestal	38	55,1	55,1	55,1
Trabajador multi-sectorial	31	44,9	44,9	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Partiendo de los datos construidos, se observó que más de la mitad de los trabajadores han mantenido su actividad en el rubro durante toda su historia laboral como único empleo, por lo que esta actividad permite a los trabajadores mantenerse empleados en el sector de forma relativamente perdurable aunque lo sea desde empleos discontinuos. A pesar de esta relativa continuidad laboral, la inserción de estos trabajadores al mercado laboral se da desde alternativas caracterizadas por la precariedad y por la vulnerabilidad, que aparecen como zonas frágiles definidas entre los polos opuestos de la inclusión y la exclusión.

Muchos trabajadores y muchas familias han construido en el tiempo un vínculo estable con la forestación al nivel del trabajo y también de estrategias de vida, por lo que el “ser trabajador” y particularmente el “ser trabajador forestal” es un elemento articulador en la construcción de su realidad. Esta actividad no solo juega en el pueblo un papel económico fundamental, sino que también es decisiva en la definición espacio-territorial de esa comunidad local, en la formación de una cultura intersubjetivamente compartida y en la identidad individual y colectiva de su gente.

La necesidad de entender como se han conformado los tipos de trayectorias laborales de los trabajadores, es relevante si se tiene en cuenta que el acceso al mercado laboral a través de distintos sectores de actividad los sitúa en posiciones distintas en la estructura ocupacional. La *socialización profesional*, en términos de Dubar (2001), de los trabajadores en distintos sectores de actividad, en tanto espacios en los que se adquieren “saberes” y aptitudes para el trabajo,

determinan en cierta medida la percepción que los mismos han de construir sobre su experiencia laboral actual; entendiendo para esto que las experiencias pasadas, en tanto tiempo vivido y conocido, es parte del acervo del que el sujeto parte para significar y dar sentido a su realidad.

Entre los trabajadores multi-sectoriales, las actividades más frecuentes han sido, en orden de importancia, la agricultura y otros trabajos rurales. Podría pensarse que las actividades anteriores pueden ser instancias de incorporación de conocimientos específicos, pero en general se trata de actividades que no requieren de calificaciones diferenciadas, por lo que la evolución de las experiencias anteriores de los trabajadores parece no ser un elemento que permita discriminar la evolución de los tipos de trayectorias laborales. No obstante, puede decirse que entre los trabajadores hay un fuerte predominio de la "asalarización" en sus historias laborales, ya que muchos han establecido su vínculo con el mercado de trabajo a partir de su empleo en la forestación.

A los trabajadores que se habían empleado en diversos sectores de actividad, se les preguntó sobre los motivos por los que cambiaron de rubro de actividad, los más frecuentes fueron, el 24.8% para mejorar el sueldo, el 15.9% porque había lugar disponible y el 7.2% por razones personales. De acuerdo a estos datos, el salario que reciben los trabajadores en la actividad forestal, es uno de los factores más valorados a la hora de insertarse en esta rama de actividad. También es relevante que casi un 16% de los trabajadores cambiaron su empleo anterior por el empleo en la forestación porque había lugar disponible, esto nos habla de la realidad de la parte los sujetos para dar sentido a su situación laboral actual, nuevamente, las experiencias pasadas, en tanto mundo conocido y vivido, es un componente fundamental para entender el modo en el que estos trabajadores perciben su realidad laboral, probablemente sus experiencias laborales anteriores sean alternativas también precarias e informales.

7.3- Puestos de trabajo y estructura ocupacional.

Otra variable que se tomó en cuenta para la caracterización de estos trabajadores, es el cargo que ocupan en la cuadrilla, esto es importante si se considera que en el interior de la misma existen jerarquías que suponen relaciones de poder y dominación en la esfera laboral, y que además suponen un acceso a condiciones de trabajo disímiles. Por tanto, la categoría ocupacional nos permite acceder a información que ha de estimarse relevante para entender la posición del sujeto en la estructura y su elaboración subjetiva en relación a su actividad laboral. Del total de los trabajadores incluidos en la muestra el 62.1% son peones, el 37.9% son maquinistas

Cuadro 11: Cargo que ocupa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Peón común	41	59,4	62,1	62,1
Maquinista	25	36,2	37,9	100,0
Total	66	95,7	100,0	
Sin dato	3	4,3		
Total	69	100,0		

El puesto de maquinista es el único que requiere adquirir cierta calificación especial, no solo requiere ser desempeñado por quienes fueron capacitados⁶ para esta tarea, sino que tiene características propias en relación a ciertas condiciones laborales que lo diferencian de otros puestos de trabajo. Generalmente son trabajadores que realizan su tarea con más autonomía, no reciben demasiadas indicaciones en relación a su trabajo por parte de sus superiores, y suelen ser ellos quienes definen el ritmo de su trabajo. Además de que su remuneración es más alta, lo que es un elemento que es resignificado como un referente para la legitimación de sus “saberes”, son trabajadores que intersubjetivamente tienen un mayor prestigio.

La división de trabajo al interior de la cuadrilla ha llevado a la especialización de ciertas tareas que requieren calificaciones específicas y habilidades físicas particulares, por tanto el puesto de maquinista es intersubjetivamente más valorado porque requiere cierta especialización y esto los legitima como poseedores de un saber específico. Además, dicho puesto de trabajo suele tener características específicas como su mayor estabilidad en el tiempo y en la tarea, lo que atenúa las condiciones de precariedad propias de sus empleos temporales.

Por otro lado, los peones comunes suelen ser trabajadores poli-funcionales que ajustan sus tareas de acuerdo a las exigencias impuestas desde las estrategias empresariales. Su fuerza de trabajo se convierte en fácilmente sustituible, lo que condiciona profundamente la relación que estos trabajadores mantienen con su trabajo como actividad generadora de sentido. No solo son trabajadores más inestables sino que también menos remunerados, ambos factores que acentúan sus condiciones de precariedad.

En este trabajo también se pudo observar que la división del trabajo y su forma de organización era diversa de acuerdo a la cuadrilla. En aquellas cuadrillas más informales, los trabajadores se desenvolvían en distintas tareas y solían cooperar con sus compañeros, por tanto en estos casos puede hablarse de cierta polifuncionalidad. Por el contrario en las cuadrillas más formales, generalmente más numerosas, existía una mayor división de tareas y una disciplina más rígida en los procesos de trabajo, en estos casos las tareas se realizaban bajo determinaciones más estrictas por parte de los capataces u otros superiores encargados de las cuadrillas, contribuyendo a la definición de las actividades que habían de realizar los trabajadores. Estas cuadrillas si bien permiten a los trabajadores tener una mayor estabilidad, tienen una mayor organización jerárquica del proceso de trabajo, en el que el trabajador se encuentra más subordinado y más coaccionado por las restricciones impuestas desde la disciplina integrada al proceso de trabajo.

“La disciplina se describe siempre como condición necesaria para el funcionamiento del proceso de trabajo, como forma principal del control patronal, más importante por ejemplo que el que se ejerce a través del salario. Forma que rige meticulosamente el espacio y el tiempo interiores a la producción (...)” (Gaudemar, 1981:87)

Las actividades que realizan los peones no son las mismas en todas las épocas de año y también es frecuente que estos trabajadores se desempeñen en distintas actividades dentro de la cuadrilla, lo que da cuenta de transferencias de trabajadores de un puesto a otro y también de una

⁶ Los maquinistas actualmente requieren de un curso que es brindado por la empresa contratante para desempeñarse en esa tarea, no obstante esto no fue siempre así, dado que anteriormente los trabajadores aprendían desde la práctica, y no se les exigía una calificación especial.

modificación en el contenido de su trabajo, esto refiere a lo que varios autores definen como “flexibilidad cualitativa”, lo que implica que sus capacidades “para hacer” con respecto a una determinada actividad son sustituibles en la organización del trabajo. Si bien la flexibilidad cualitativa no introduce modificaciones en el nivel de empleo, si supone modificaciones en el contenido del trabajo, lo que requiere una recalificación constante por parte del trabajador que les permita adaptarse a requerimientos nuevos.

7.4- Los ingresos de los trabajadores.

Para caracterizar a estos trabajadores se analizó su nivel de ingresos, respecto a la variable ingreso por día de los trabajadores, el valor más frecuente de la distribución es 316 pesos, el valor mínimo que toma la variable ingreso por día es 120 pesos y el valor máximo es 800 pesos. Estos trabajan en promedio 20 días al mes, generalmente no llegan a completar todo el mes de trabajo por motivos que suelen serles exteriores, mencionaban en su mayoría los días perdidos por lluvia, por problemas en el traslado, etc. Los ingresos que perciben los trabajadores no son iguales todos los meses, no solo porque varían las tareas que realizan, lo que implica que van a recibir remuneraciones y modalidades de pago diferentes (por jornal o a destajo), sino también porque nada les asegura que tendrán trabajo al terminar la zafra.

Los ingresos de los trabajadores varían de acuerdo a la tarea que realizan, siendo los maquinistas quienes reciben la remuneración más elevada, probablemente esto se deba a que es la única actividad que requiere de calificaciones específicas y que también requiere de destrezas particulares que hace que esta actividad sea no solo mejor remunerada sino también más reconocida intersubjetivamente. No obstante, una misma tarea puede ser remunerada de distintas maneras dependiendo de la empresa para la que se trabaje, que determina si la modalidad de pago es al destajo o por jornal, y el tipo de contratista, que es quien contrata a los trabajadores y actúa como intermediario en la relación laboral entre el empresa y el trabajador.

Es importante mencionar la centralidad que toman los ingresos forestales en los ingresos de la familia de los trabajadores. Muchas familias reciben como únicos ingresos el ingreso forestal, dado que no solo es frecuente que los trabajadores se empleen en este rubro durante todo el año, sino que también no suelen tener ingresos adicionales de segundos empleos. Esta situación genera en las familias de los trabajadores forestales una fuerte dependencia en relación a los ingresos que se reciben a partir del trabajo en la forestación.

7.5- Precariedad en relación a los ingresos.

Para abordar la suficiencia/insuficiencia de los ingresos, de acuerdo al marco teórico se consideró como suficientes aquellos ingresos que permiten la reproducción social del trabajador. Para esto se comparó los ingresos per capita de los trabajadores teniendo en cuenta los ingresos mensuales del núcleo familiar, con el monto de la Línea de Pobreza definida para el interior urbano, que para septiembre del 2007 se estableció en 3.120,68 pesos. Con este objetivo, se les preguntó a los trabajadores los ingresos mensuales del núcleo familiar y se los comparó con la Línea de Pobreza. De acuerdo a este criterio, puede decirse que el 65.2% de los hogares reciben ingresos insuficientes, es decir, se encuentran por debajo de la Línea de Pobreza, por lo que pueden considerarse como hogares pobre

Cuadro 12: Ingresos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Insuficientes	43	62,3	65,2	65,2
Suficientes	23	33,3	34,8	100,0
Total	66	95,7	100,0	
Sin dato	3	4,3		
Total	69	100,0		

Si se comparan estos datos con los obtenidos en el trabajo realizado sobre los cosecheros en la citricultura por Riella y Tubío (2001), el 68.4% de los hogares de estos trabajadores deben considerarse como hogares en situación de pobreza. Este porcentaje de hogares pobres es bastante cercano al de los hogares de los trabajadores temporales de la forestación, lo que demuestra que esta fuerza de trabajo rural es un grupo muy vulnerable producto de su inserción precaria al mercado laboral.

El ingreso mensual promedio de los hogares de los trabajadores es 8.900 pesos. Debe tenerse en cuenta que los ingresos de los hogares de los trabajadores se encuentran bastante dispersos en relación al promedio, el valor mínimo que toman los ingresos mensuales de los hogares es de 1.100 pesos y el máximo es de 30.000 pesos. Probablemente, esto ha de estar influido por el tipo de hogar al que pertenece estos trabajadores y por el peso que tiene el ingreso forestal en la composición de los ingresos del hogar, también ha de tenerse en cuenta que la remuneración que reciben los trabajadores depende del contratista para el que se trabaje y de la posibilidades de construirse cierta continuidad laboral, lo que supondría tener acceso a ingresos más estables.

7.6- Estabilidad/inestabilidad de los trabajadores forestales.

En relación a las condiciones laborales de los trabajadores, se pudo observar que si bien el tipo de vínculo que estos establecen con la estructura ocupacional, a través de contratos a término, genera condiciones de inestabilidad y de incertidumbre, estos trabajadores suelen tener empleo durante la mayor parte del año en el rubro. No obstante, el tipo de vínculo que establecen con la estructura ocupacional implica en estos casos realizar distintas tareas, cambiar de contratista, migrar a otras localidades u otro tipo de estrategias que los trabajadores emprenden para compensar las condiciones de inestabilidad propias de sus trabajos temporales, lo que profundiza los procesos de explotación, precarización y exclusión social.

Es importante considerar que en general se trata de trabajadores que tienen una gran dependencia en relación a esta actividad, ya que la remuneración que reciben por esta ocupación suele ser el único ingreso salarial que perciben durante todo el año. Es poco frecuente que los trabajadores tengan otros trabajos estables o se empleen en otros trabajos temporales, salvo en las ocasiones en las que los períodos de desempleo son más prolongados. Los períodos de desempleo suelen generalmente ser relativamente breves por lo que los trabajadores aguardan a que les surja una nueva oferta dentro del sector.

Los trabajos realizados sobre los trabajadores temporales del medio rural, como el caso de los trabajadores de la esquila (Piñeiro, 2003), parecen corroborar una tendencia a la

dezafralización o al aumento de la longitud de la zafra. Si bien la temporalidad es una característica propia del empleo rural, parece estarse gestando una tendencia al alargamiento de las zafras en algunas actividades agrícolas.

De acuerdo a los resultados de este trabajo, si bien la inestabilidad laboral también es una característica propia del empleo en la forestación, los trabajadores suelen construirse ciertas trayectorias laborales perdurables y con cierta continuidad en el sector, que implican un encadenamiento de tareas a término, no teniendo que sufrir en su mayoría períodos prolongados de desempleo.

A partir de los datos que se obtuvieron, pudo constatar que es significativa la cantidad de trabajadores que únicamente se han empleado en el sector forestal en el curso de su historia laboral, por lo que podría pensarse que los trabajadores pueden conformarse estrategias ocupacionales que le permitan estar empleados la mayor parte del año en distintas tareas estacionales en el sector, además, hay una alta proporción de trabajadores que no se empelan en otras actividades durante el año.

Esto puede ser articulado con otra situación en la que los trabajadores dejan su trabajo en la forestación para dedicarse a otros trabajos temporales durante ciertos períodos del año, esto no parece ser lo más frecuente pero sería más adecuado pensar que ambas posibilidades son complementarias en la comprensión de la realidad de estos trabajadores.

Los procesos de flexibilización laboral que tiene como punto de partida la idea de que la mano de obra es fácilmente sustituible, con el objetivo de la rápida adaptabilidad de la producción a la demanda, introdujeron cambios organizativos que generaron al nivel de los trabajadores un creciente proceso de desregulación laboral. Las *"rígidas normas de la sociedad salarial"*, en términos de Castel, que regulaban la relación capital- trabajo y actuaban como sostén de la condición laboral, han dejado lugar a otras formas organización del empleo que se ajusta a los requerimientos modernos de la competitividad empresarial y a las leyes arbitrarias del mercado, que dejan a los trabajadores expuestos a procesos que no controlan y frente a los cuales no tienen resguardo. Esta flexibilización que opera en el mercado laboral se cristaliza en la instalación de la precariedad y la inestabilidad laboral como modalidades caracterizan a estos empleos.

Para abordar las condiciones de estabilidad/inestabilidad desde el caso de los trabajadores forestales, se entendió que era relevante acercarnos a cómo estos procesos de flexibilización laboral inciden en las historias laborales de los trabajadores, en este sentido se consideró el tiempo que han estado desempleados el último año. De acuerdo a lo que se observó el 78.3% de los trabajadores estuvo sin trabajar en el último año menos de un mes y el 21.7% estuvo sin trabajar más de un mes. Esto nos permiten pensar que la actividad en el rubro ha adquirido cierta estabilidad, es decir, a pesar de que el riesgo a estar desempleado es propio del tipo de relaciones laborales que estos trabajadores establecen con sus empleadores, pueden construirse cierta permanencia relativa en el rubro, aunque lo sea desde el encadenamiento de trabajos a término.

Cuadro 13: Tiempo sin trabajar (en el último año).

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hasta un mes	54	78,3	78,3	78,3
Más de un mes	15	21,7	21,7	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Por otro lado, se les preguntó a los trabajadores como consideraban a su empleo en términos de estabilidad/inestabilidad, el 60.9% considera que su trabajo es estable en el rubro, por lo tanto la mayoría no considera que se trate de un trabajo inestable a pesar de su carácter temporal. Esta distancia entre la representación que se elaboran trabajadores de su realidad y las dimensiones objetivas de su trabajo, permite pensar que esta estrategia de empleo es redefinida partiendo de unos marcos de referencias particulares relacionados a sus experiencias pasadas y a sus posibilidades presentes que influyen en la percepción sobre su realidad. Entonces, esta forma de insertarse en la estructura ocupacional es para muchos la alternativa que tiene a su alcance para sentirse simbólicamente “insertos” en la dinámica social dentro de mundo que opera como sus coordenadas de sentido.

Además, otro dato relevante que se observó es que entre aquellos que creen que es seguro que tendrán un empleo después de finalizar la zafra -que son casi la mitad de los trabajadores-, el 83.8% creen que dicho trabajo será en la forestación. Esto permite pensar que esta actividad se presenta como una alternativa de trabajo que muchos trabajadores perciben como segura o estable y que a pesar de su carácter intrínsecamente inestable, da ciertos parámetros para la conformación de estrategias laborales futuras, aunque este sea un tiempo incierto en su realidad laboral.

La inestabilidad laboral también se expresa en el tipo de vínculo que se mantienen con el contratista, generalmente los trabajadores durante su historia laboral han trabajado para distintos contratistas, esto si bien evidencia una falta de estabilidad en sus relaciones laborales, lo que implica que estos trabajadores deban definir sus trayectorias laborales en condiciones cambiantes y en marcos flexibles, el cambio de contratista suele ser un estrategia que se emprende para evitar lidiar con periodos prolongados de desempleo o, en el mejor de los casos, para mejorar las condiciones laborales.

En relación a esto, el 71% de los trabajadores manifestó haber cambiado alguna vez de contratista en su historia laboral en la forestación. La relación con el contratista, en tanto intermediario en la relación capital-trabajo, es un vínculo central en la definición de su condición laboral dado que es este quien se constituye como la figura del empleador, y en las condiciones objetivas en las que se materializa su trabajo, dado que la relación que mantienen con el mismo condiciona profundamente sus posibilidades reales de apropiación material y subjetiva del producto de su trabajo. No obstante, el que sea frecuente el cambio de contratista en sus trayectorias laborales permite pensar que estos trabajadores se conforman ciertas estrategias laborales que le permiten obtener cierta estabilidad en el rubro, lo que en muchos casos implica movilizar las redes sociales que los trabajadores construyen en un espacio social determinado en la búsqueda de alternativas de empleo.

Cuadro 14: Continuidad con el contratista.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Ha cambiado	20	29,0	29,0	29,0
No ha cambiado	49	71,0	71,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

7.7- Espacios de negociación en el ámbito laboral.

Se consideraron también como otro rasgo en la caracterización de estos trabajadores, los micro-procesos en los que participan en el ámbito laboral, es decir, las acciones laborales cotidianas que inciden sobre el modo en el que experimentan su trabajo y las relaciones sociales que se definen y manifiestan en el ámbito laboral. Para esto, se buscó considerar los espacios de negociación que se construyen en el trabajo. Se partió por entender que los sujetos pueden modificar o manipular con sus acciones ciertas condiciones y relaciones que son parte del espacio laboral, es decir, pueden incidir desde sus acciones laborales cotidianas en la definición de su trabajo. Es visible que el propio proceso de trabajo y los dispositivos de disciplina impuestos en el espacio laboral, restringe los grados de libertad para modificar en alguna medida su lugar en el proceso de trabajo.

“En el actual proceso capitalista del trabajo, la disciplina parece actuar por cuenta propia. Ejercida o sufrida, la disciplina aparece indudablemente como forma normal, normalizada y normalizante de la relación de subordinación del trabajo al capital. Cuando se manifiesta en exceso produce indignación, y regocijo cuando se flexibiliza, pero en general se la acepta.” (Gaudemar, 1981:85)

Se les pregunto a los trabajadores si existen instancias de diálogo con al capataz de la cuadrilla o con el contratista, que son quienes se presentan frente a los trabajadores como quienes detentan de un mayor control sobre las condiciones de trabajo y de empleo de los trabajadores. Del total de los trabajadores el 53.6% manifestó que no existían instancias de discusión con los superiores sobre sus condiciones laborales. De acuerdo a estos datos, es significativa la cantidad de trabajadores que no intervienen sobre sus condiciones de trabajo a través de negociaciones cotidianas con sus superiores en el espacio laboral. De forma que, las estrategias individuales y aún las colectivas, que pueden emprender los trabajadores para actuar sobre sus condiciones de trabajo parecen ser expresiones poco frecuentes, estas estrategias aparecen como postergadas en su subjetividad y en sus practicas.

Así, los marcos inestables e inseguros sobre los que estos trabajadores construyen sus destinos laborales y definen su modo de ser en el espacio laboral, impactan en la representación concreta y simbólica de su identidad laboral. lo que es visible no solo en la ausencia de colectivos de trabajo, sino también en los escasos márgenes que estos vislumbran para resistir frente a los dispositivos y condiciones rigen su trabajo.

7.8- Cobertura social de los trabajadores.

Otro de los factores que se consideraron para la caracterización de los trabajadores fue la cobertura social, con esta variable se buscó considerar la inserción del trabajador a la seguridad social, es decir, el grado de protección legal que reciben los trabajadores como producto de su vínculo laboral. Entre los indicadores referidos al acceso a la seguridad social, se consideró la cobertura social del trabajador. De acuerdo a esto puede decirse que el 94.2% de los trabajadores tiene cobertura social (parcial o completa) en el momento en el que se realizó la encuesta. No obstante, debe tenerse en cuenta que los procesos de regularización de la fuerza de trabajo son bastante recientes en el tiempo, y se emprenden como parte de las políticas de las empresas contratantes que emprenden procesos de certificación.

Cuadro 15: Cobertura social.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Si	65	94,2	94,2	94,2
No	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Si bien la mayoría de los trabajadores tiene cobertura social, la situación en relación a otros beneficios sociales (como por ejemplo seguro de paro, salario vacacional, aguinaldo, etc.) es más heterogénea en relación a la empresa, lo que parece dar cuenta de relaciones laborales que aun se encuentran en un marco de desregularización.

7.9- Objetivación del sujeto: la precariedad objetiva.

Repensar la discusión sobre la precariedad laboral para el caso de los trabajadores forestales es uno de los objetivos centrales de este trabajo. De acuerdo a la definición de trabajo precario que se ha planteado y desarrollado en el marco teórico se pueden considerar a los trabajadores forestales como trabajadores precarios, dado que su trabajo es temporal, por lo que el vínculo que establecen con la estructura ocupacional es intrínsecamente inestable. Por tanto cuando se abordó la idea de precariedad objetiva se pretendió acercarnos a las diversas formas en que esta podía manifestarse en la realidad concreta de estos trabajadores. Es decir, tal como lo señala Piñeiro (2003), el estudio de la precariedad laboral en el agro ha de centrarse en los distintos grados o tipos en los que esta se presenta, pues el trabajo rural siempre fue precario.

De acuerdo a la definición que plantea G. y J. Rodgers (1992) un trabajo precario es aquel que reúne una o más de las siguientes características. En primer lugar es un trabajo a tiempo definido o con una alta probabilidad de ser finalizado. En segundo lugar son trabajos que generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador. En tercer lugar, un trabajo es precario cuando carece de protección social dada por la cobertura social, por tanto no reciben los beneficios sociales que de acuerdo a la legislación social deben percibir los trabajadores. En cuarto lugar se consideran trabajos precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo.

Para abordar la consideración de los trabajadores forestales como trabajadores precarios, se elaboró un Índice de Precariedad Laboral, en el que se incorporaron las dimensiones señaladas,

no obstante, se introdujeron algunas simplificaciones que hicieran posible su abordaje empírico. En este trabajo se abordó la precariedad laboral a partir de tres variables: la suficiencia/insuficiencia del ingreso, la estabilidad/inestabilidad del trabajo, y la capacidad de negociación en el trabajo.

El primer punto que se buscó abordar fue la estabilidad/inestabilidad laboral de los trabajadores. Si bien los trabajadores forestales pueden ser definidos como trabajadores inestables dado que su forma de inserción en la estructura ocupacional esta marcada por características típicas del empleo rural, como lo son los contratos a término, se buscó conocer en que medida y en que condiciones se manifestaba esta inestabilidad.

Esta variable se operacionalizó del modo siguiente:

- Trabajadores temporales con estabilidad, fueron aquellos que estuvieron desempleados hasta un mes en el último año.
- Trabajadores temporales con inestabilidad, fueron aquellos que estuvieron sin empleo por más de un mes en el último año.

La segunda variables que se consideró fue la “capacidad de negociación en el trabajo”. Para medir esta variable se tomó en cuenta si el trabajador tenía algún espacio de diálogo con sus superiores, ya sea el contratista o el capataz. Si bien el abordaje cuantitativo de esta idea de negociación laboral no permite entender el modo de operar o el sentido que toma esta negociación, sí arroja luz sobre sus capacidades de incidir de alguna forma sobre factores que definen su relación con el trabajo. Debe tenerse en cuenta que estos trabajadores al ser tercerizados no se encontraban sindicalizados en el sindicato de la madera (SOIMA) que agrupa a los trabajadores permanentes de la forestación, por lo que sus espacios o posibilidades de negociación solían reducirse a estrategias individuales que se expresaban en el espacio laboral.

Se establecieron dos categorías:

- Trabajadores con capacidad de negociación.
- Trabajadores sin capacidad de negociación.

Finalmente, la tercera variable que se consideró fueron los ingresos del hogar de los trabajadores. De acuerdo a la definición teórica de la que se partió, se considera que un trabajo es precario cuando los ingresos que recibe el trabajador no permiten la reproducción social de la fuerza de trabajo. Trabajos realizados sobre el tema (Piñeiro, 2003; Riella, 2001) han adoptado distintas estrategias metodológicas para acercarse a los ingresos de los trabajadores dado que es una variable que presenta dificultades para acceder a información fidedigna que permita su correcta medición. En este trabajo se adoptó como estrategia considerar como precarios a aquellos hogares de los trabajadores cuyo ingreso per capita se ubica por debajo de la Línea de Pobreza, que en el momento en el que se realizó este trabajo (septiembre 2007) se estableció en \$3.120,68 (de acuerdo al INE). Para esto trató de obtener la información correspondiente a la composición del hogar de estos trabajadores y a los ingresos mensuales de su grupo familiar.

A partir de estas consideraciones se establecieron dos categorías:

- Hogares con ingresos insuficientes
- Hogares con ingresos suficientes

De acuerdo al marco teórico, la cuarta característica que define los trabajos precarios refiere a la protección social del trabajador, esta fue abordada a partir de la cobertura social, y dado que esta variable tendía a ser constante porque se encontraba cubierta casi para la totalidad de los trabajadores no se la incluyó en el Índice de Precariedad Laboral.

Luego de construido el Índice se definieron sus categorías de la siguiente manera:

- Se consideró precario aquel trabajador que no tiene cubierta ninguna de las tres variables que se consideraron para la elaboración del Índice.
- Se consideró casi precario aquel trabajador que no tiene cubierta dos de las variables consideradas
- Se consideró casi no precario aquel trabajador que no tiene cubierta solo una de las variables consideradas
- Finalmente, se consideró no precario aquel trabajador que tiene cubierta o presenta suficiencia en las tres variables

Este Índice intentó plantear los distintos tipos de situaciones en las que la precariedad se hace manifiesta en la realidad de estos trabajadores, situaciones que son reflejo de las formas en que la flexibilización y desregularización laboral se expresa en el escenario del mercado laboral forestal.

Cuadro 16: Índice de Precariedad Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Precario	5	7,2	7,8	7,8
Casi precario	22	31,9	34,4	42,2
Casi no precario	31	44,9	48,4	90,6
No precario	6	8,7	9,4	100,0
Total	64	92,8	100,0	

De acuerdo a los datos que se obtuvieron en este trabajo, el 7.8% son trabajadores precarios, es decir, son trabajadores que presentaron insuficiencia en todas las variables que se consideraron, el 34.4% son trabajadores casi precarios, es decir, son trabajadores que presentaron como suficientes solo una de las variables consideradas, el 48.4% son trabajadores casi no precarios, estos casos son trabajadores que presentan como insuficientes solo una de las variables. Finalmente, el 9.4% son trabajadores no precarios, es decir, son trabajadores que tienen suficiencia en tres de las variables consideradas, por tanto son los trabajadores que pueden considerarse con un mayor grado de inserción social.

Los datos que se recogieron parecen mostrar una situación en la que más de la mitad de los trabajadores muestran una relativa inserción social a partir de su trabajo en la forestación o se encuentran en una zona que genera posibilidades de inclusión. No obstante, para la lectura de estos fenómenos, debe tenerse presente que esta "inclusión" tiene fisuras, grietas, producto de la inestabilidad en la que estos trabajadores definen su vida y sus estrategias para la sobrevivencia. Su inclusión social es precaria, pues esta no ha de definirse desde la ausencia, desde la pérdida absoluta de posibilidades y referentes, sino desde las condiciones frágiles desde las que construyen su destino social.

7.9.1- Variables socio-demográficas.

A continuación se buscó vincular la precariedad con algunas características sociodemográficas de los trabajadores.

En primer lugar, se vinculó los distintos niveles de precariedad a la edad de los trabajadores. Como se dijo anteriormente, la mano de obra que se emplea en el sector es predominantemente joven, esto condice con lo que han demostrado varios trabajos (Riella, 2001; Piñeiro, 2003) sobre el predominio de la mano de obra joven entre los trabajadores temporales de diversos rubros dentro del sector agrícola, siendo a partir de estos trabajos temporales la forma en la que estos trabajadores se insertan en el mercado laboral, es decir, ofician como primera experiencia laboral para muchos trabajadores.

De acuerdo a lo que se observó en este trabajo, la edad no parece estar asociada a los distintos grados de precariedad laboral de los trabajadores, es decir, en las distintas categorías de la precariedad laboral la edad no parece marcar diferencias significativas, la edad promedio de los trabajadores en toda las categorías que se construyeron está entre los 31 y 34 años de edad.

Esto puede asociarse a que la actividad forestal si bien auspicia para muchos trabajadores como primer empleo, es una actividad que no expulsa a los trabajadores de mayor edad, permitiendo que estos puedan construir un trayectoria en el sector que no se agota en período de su juventud. Como ya se dijo anteriormente, es bastante frecuente para la mano de obra que se emplea en el sector constituirse como trabajadores foréstaes, es decir, es una actividad que permite elaborar estrategias laborales perdurables en el tiempo que ocupen gran parte de la vida laboralmente activa de los trabajadores.

Otra variable que se puede considerar para la caracterización de estos trabajadores es el sexo, se observó que esta variable genera diferencias al interior de las categorías que se construyeron de precariedad laboral. De acuerdo a los datos que se recogieron, dentro de la categoría de trabajadores no precarios hay un fuerte predominio de hombres (83%), mientras que entre los que se encuentran en condiciones de mayor precariedad laboral el porcentaje de mujeres aumenta (40%).

Por tanto, el sexo es una variable que esta asociada a los grados de precariedad, las mujeres se encuentran insertas de forma más precaria al mercado laboral. Debe tenerse en cuenta que en muchos casos estas mujeres se insertan al mercado laboral local como parte de las estrategias compensatorias que emprenden para la reproducción social sus familias o porque es al única posibilidad laboral a la que pueden acceder, por tanto se encuentran más expuestas a una inserción laboral desde condiciones precarias, más aun si se tiene en cuenta que se trata de una mano de obra generalmente "descalificada" desde la lógica empresarial y sin experiencias laborales socialmente reconocidas fuera de sus unidades domesticas.

Si se vincula el nivel educativo de estos trabajadores con los niveles de precariedad, se observa que la educación formal de estos trabadores no parece incidir sobres los niveles de precariedad. A diferencia de lo que se esperaba que era que el nivel educativo estuviera inversamente asociado a la precariedad laboral de los trabajadores, la lectura que se puede hacer de los datos muestra que esta variable no presenta tanta incidencia en los destinos laborales de los

trabajadores, tal vez esto mantenga relación con el hecho de que las tareas que se realizan en el sector no requieren calificaciones específicas asociadas a cierto nivel educativo, generalmente los “saberes” que los trabajadores movilizan el ámbito laboral se basan en sus conocimientos y destrezas prácticas y en los conocimientos adquiridos en ámbitos de socialización como la familia y la comunidad local en donde comparten “saberes” intersubjetivamente valorados en el espacio laboral.

Según Giarracca (2000), la categoría ocupacional de los trabajadores sintetiza información relevante para comprender la situación estructural de la población analizada en tanto refiere a las calificaciones de los trabajadores y a niveles de ingresos asociados a cada categoría. Por tanto, se entiende que la categoría ocupacional de los trabajadores nos permite acceder a información tanto acerca de las calificaciones como sobre el nivel de ingreso, así como también, para el caso de los trabajadores forestales, acerca de la estabilidad laboral y condiciones de trabajo asociadas a los distintos lugares que se ocupan en el proceso de trabajo.

De acuerdo a lo que se observó, entre los trabajadores que se encuentran en condiciones de mayor precariedad, es decir, los trabajadores menos insertos, son en su mayoría peones comunes (80.0%), mientras que entre aquellos que pueden considerarse como no precarios, es decir, aquellos que tiene todas las variables consideradas cubiertas, predominan los maquinistas (51.4%), que se puede decir que son los trabajadores más calificados dentro de la cuadrilla. Por tanto, los maquinistas se encuentran en una mejor situación en lo que refiere a la precariedad laboral, es decir, si bien el puesto que ocupan no evita que estos trabajadores estén expuestos a condiciones de inestabilidad e informalidad, ser maquinista genera mayores posibilidades de inserción laboral, esto ha de estar asociado a que estos reciben un mayores ingresos por su tarea y a que la tarea del maquinista suele ser más continua en el tiempo.

Cuadro 17: Índice de Precariedad Laboral. Según cargo que ocupa en la cuadrilla.

Cargo que ocupa	Índice de Precariedad Laboral		Total
	Precario	No precario	
Peón común	20 80,0%	18 48,6%	38 61,3%
Maquinista	5 20,0%	19 51,4%	24 38,7%
Total	25 100,0%	37 100,0%	62 100,0%

7.10- Subjetivación de lo objetivo: la satisfacción laboral.

En este trabajo se procuró acercarnos a otra forma de entender la precariedad laboral, es decir, se buscó entender a dicho concepto no solo a partir de condiciones objetivas previamente definidas, sino también desde la mirada subjetiva de los trabajadores. Entendiendo que aquella realidad que los sujetos construyen desde sus categorías perceptivas, es decir, la representación que se construyen de su mundo social, es la que tiene sentido y relevancia para los sujetos. Según Bourdieu (1987), estas construcciones no operan en un vacío social sino que están sometidas a

coacciones estructurales que definen lo percibido. Por tanto, se consideró que era importante para recuperar el sentido más amplio de la precariedad laboral, incorporar en su definición tanto las condiciones objetivas que la defienden, como la representación que de su realidad laboral se construyen los sujetos.

Se consideró que para acercarnos a una comprensión más profunda de la precariedad laboral, debía incorporarse una perspectiva que tenga al sujeto como centro de su análisis, en una búsqueda que intente recuperar la significación que adquiere el trabajo para los sujetos. Paugam (2000) ha contribuido desde su construcción teórica al desarrollo de una visión subjetiva de la precariedad laboral, que se centra en la percepción del sujeto con respecto a su trabajo. La precariedad subjetiva esta asociada a grados de satisfacción laboral, es decir, la capacidad de realización que el sujeto encuentra en su trabajo como actividad creadora de sentido y con la posibilidad de construir identidad en torno al mismo. Para el autor un empleo no precario es aquel que no solo es estable sino que también reúne las condiciones para la realización personal de aquel que lo ejerce.

Paugam parte de tres paradigmas que considera sustanciales para entender la satisfacción en relación al trabajo, estos son: el *homo faber*, con esto se refiere a la satisfacción con el producto de su trabajo; el *homo economicus*, que se define a partir de una relación instrumental con el trabajo, donde la satisfacción está determinada por el salario que obtiene del trabajo; el *homo sociologicus*, asociado a las estructuras relacionales que el trabajador crea en su lugar de trabajo, es decir, los acuerdos intersubjetivos que se conforman en el espacio laboral, le permite a los sujetos obtener el reconocimiento de sus pares y constituirse como parte de un “nosotros”.

Para el abordaje empírico de dicho concepto se realizaron algunas modificaciones que hicieran posible adaptar un concepto que incorpora la subjetividad de los sujetos a una metodología cuantitativa. En este trabajo la precariedad subjetiva fue abordada a partir de las siguientes dimensiones: la percepción en relación a las condiciones de trabajo, la percepción sobre la relación con el contratista, la percepción en relación al salario que obtienen de su trabajo.

La primera variable que se considero trató de acercarnos a la percepción de los sujetos sobre las condiciones laborales, para esto se tomaron en cuenta tres dimensiones: percepción sobre peligros físicos, percepción sobre duración de jornada de trabajo y percepción sobre la exigencia física. Si se presenta esta variable desagregada, con respecto a la percepción sobre peligros físicos, el 75.4% creen que se corren peligros físicos en el trabajo; con respecto a la percepción de la jornada laboral, solo el 14.5% considera que la jornada es extensa; con respecto a la percepción de la exigencia física, el 75.4% se considera que el trabajo es cansador.

Entonces, partiendo de estas tres dimensiones, se construyo la variable “percepción sobre condiciones laborales”, esta variable tienen dos categorías:

- Condiciones laborales buenas: se consideran las tres variables como aceptables o solamente una de ellas como inaceptable.
- Condiciones laborales malas: se consideraron por lo menos dos de las variables como inaceptables.

De acuerdo a esto, se observó que el 71% de los trabajadores considera que las condiciones de trabajo son malas, por tanto se puede decir que no están satisfechos con las condiciones laborales en las que desarrolla su trabajo.

Cuadro 18: Percepción sobre condiciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buenas	20	29,0	29,0	29,0
Malas	49	71,0	71,0	100,0
Total	69	100,0	100,0	

La segunda variable que se tomo en cuenta es la “percepción sobre la relación con el contratista”, se entiende que la percepción sobre dicho vínculo laboral es un componente fundamental en la satisfacción laboral de los trabajadores dado que influye no solo en las condiciones materiales en las que definen su trabajo, sino que también en el modo en el que los trabajadores perciben y experimentan subjetivamente su trabajo. De acuerdo a los datos que se construyeron, se observó que el 68.1% de los trabajadores considera que la relación que mantiene con el contratista es buena, el 8.7% considera que es mala y el 23.2% no tiene relación con el contratista.

Cuadro 19: Percepción sobre relación con el contratista.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Buena	47	68,1	68,1	68,1
Mala	6	8,7	8,7	76,8
No hay relación	16	23,2	23,2	100,0
Total	69	100,0	100,0	

La tercera variable que se considero, es la “percepción con respecto al salario”, ya que la percepción de los trabajadores en relación al ingreso que reciben por su trabajo es un componente que se estima relevante en la satisfacción laboral de los trabajadores y que es revalorizada en tanto recompensa material y simbólica en relación a criterios intersubjetivamente construidos propios de un espacio social determinado. Lo que se observó fue que el 75.4% de los trabajadores estaba conforme con el salario que obtenían de su trabajo, por tanto es un componente que influye positivamente en la satisfacción laboral de los sujetos.

Cuadro 20: Percepción sobre el salario

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Conforme	52	75,4	75,4	75,4
Desconforme	17	24,6	24,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

También ha de considerarse que aquellos trabajadores que han tenido experiencias laborales en otros sectores de actividad manifestaron en su mayoría que el motivo del cambio fue la posibilidad de obtener mayores ingresos en su empleo forestal. Por otro lado, si se vincula la percepción de los trabajadores en relación al salario con la precariedad laboral, se observa que

tanto los trabajadores que se encuentran en una situación de mayor precariedad como aquellos que pueden considerarse con menor grado de precariedad, más de un 70% se encuentran conformes con el salario que reciben por su trabajo en la forestación.

Cuadro 21: Índice de Precariedad Laboral. Según percepción en relación al salario

		Índice de Precariedad Laboral		Total
		Precario	No precario	
Percepción sobre el salario	Conforme	21 77,8%	26 70,3%	47 73,4%
	Desconforme	6 22,2%	11 29,7%	17 26,6%
Total		27 100,0%	37 100,0%	64 100,0%

Podría decirse entonces, que la conformidad en relación al salario se mantiene en todas las categorías de la precariedad laboral, es decir, tanto en los que se encuentran en situación de menor inclusión laboral, que como vimos antes son trabajadores que en su mayoría pertenecen a hogares con ingresos insuficientes, como entre los que se encuentran en condiciones de mayor inclusión. Esto nos permite pensar que la percepción de los trabajadores sobre su salario está fuertemente asociada a como estos reelaboran sus expectativas y aspiraciones de forma que puedan ser acordes a la posición que ocupan en el espacio social, incorporan esta dimensión para dar sentido a su realidad concreta.

A partir de la consideración de las tres variables mencionadas se construyó un Índice de Satisfacción, cuyas categorías se definiéron de la siguiente manera:

- Satisfechos: se consideraron a los trabajadores que se manifestaron de forma positiva frente a las tres variables construidas.
- Casi satisfechos: se consideraron a los trabajadores que se manifestaron de forma positiva en dos de las tres variables construidas.
- Casi insatisfechos: se consideraron los trabajadores que se manifestaron de forma negativa en relación a dos de las variables construidas.
- Insatisfechos: se considerara a los trabajadores que realizaron una valoración negativa en relación a las tres variables construidas.

A partir de esto, se puede decir que el 66.7% de los trabajadores pueden considerarse como satisfechos o casi satisfechos laboralmente, lo que supone que están satisfechos con todas o por lo menos dos de las dimensiones señaladas, mientras que el 33.3% restante está insatisfecho o casi insatisfecho laboralmente, es decir, se encuentran insatisfechos con todas o por lo menos dos de las dimensiones consideradas para abordar la satisfacción laboral.

Cuadro 22: Índice de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Satisfecho	12	17,4	17,4	17,4
Casi satisfecho	34	49,3	49,3	66,7
Casi insatisfecho	15	21,7	21,7	88,4
Insatisfecho	8	11,6	11,6	100,0
Total	69	100,0	100,0	

7.10.1- Variables socio-demográficas.

A continuación se buscó vincular el Índice de Satisfacción Laboral con algunas variables sociodemográficas.

De acuerdo a la variable edad, aunque la distribución entre las distintas categorías de esta variable no presentó diferencias significativas, puede decirse que los trabajadores más jóvenes (hasta 30 años) están en mayor proporción casi satisfechos, mientras que los de mayor edad se encuentran en una mayor proporción casi insatisfechos.

Si se considera el sexo de los trabajadores, puede decirse que entre los hombres predominan aquellos que se encuentran satisfechos o casi satisfechos en relación a su trabajo, mientras que en las mujeres parece no haber tendencias tan marcadas, sin embargo puede decirse que en relación a los hombres se encuentran menos satisfechas laboralmente.

Puede verse también de que manea influye el nivel de instrucción de los trabajadores en relación a la satisfacción laboral, en relación a esto se observó que los trabajadores más desconformes laboralmente eran en su mayoría los que habían alcanzado niveles más altos de escolarización, mientras que entre los trabajadores más satisfechos predominaban los que habían realizado hasta primaria completa, es decir, lo que alcanzaron niveles de escolarización más bajos. Por tanto como era esperable, las calificaciones formales de los trabajadores inciden en cierta medida en la percepción y valoración que se construyen sobre su realidad y por tanto en su satisfacción laboral, se observó que entre los más desconformes laboralmente predominaban los que habían alcanzado niveles educativos más elevados.

7.10.2-Satisfacción laboral y puesto de trabajo.

Otro análisis posible consiste en vincular la satisfacción laboral en relación al cargo que ocupa el trabajador en la cuadrilla. Las distintas jerarquías que existen en el interior de las cuadrillas, dado que la interior de estas existen divisiones de tareas y cierta disciplina colectiva, no solo suponen diferencias en torno a las condiciones laborales, a la remuneración y a los márgenes de control sobre el trabajo, sino que también generan diferencias en relación al reconocimiento y al prestigio que se construye intersubjetivamente en el interior de las mismas.

Cuadro 23: Índice de Satisfacción Laboral. Según cargo que ocupa en la cuadrilla.

		Índice de Satisfacción Laboral	
		Satisfecho	Insatisfecho
Cargo que ocupa	Peón común	4 36,4%	6 75,0%
	Maquinista	7 63,6%	2 25,0%
Total		11 100,0%	8 100,0%

De acuerdo a los datos construidos, se observó que entre los que se encuentran más satisfechos hay una mayor proporción de maquinistas (63.6%), mientras que entre los que se encuentran más insatisfechos en relación a su trabajo predominan los peones comunes (75 %). Esto puede estar asociado a que los maquinistas se encuentran en una mejor situación dentro de la cuadrilla, dado que tienen un mayor margen de autonomía para la determinación de su trabajo en relación a los peones comunes, a que reciben una remuneración relativamente más elevada, y a que suelen ser trabajadores que cuentan con un mayor reconocimiento en relación a sus “saberes” y a su destrezas por parte de aquellos con quienes comparte el espacio laboral, es decir, la mirada de los “otros” los legitima como portadores de ciertos “saberes” diferenciales.

7.10.3- Satisfacción laboral en relación a la empresa.

De acuerdo a Paugam (2000), la empresa para la que se trabajan es un referente importante en la configuración de la satisfacción laboral de los trabajadores, la percepción sobre el “*espíritu de la empresa*” influye en la relación que mantienen con su trabajo, el “*riesgo al licenciamiento*”, la “*angustia por la inestabilidad*” son factores que influyen en la satisfacción laboral, así como también las condiciones laborales que son propias de ese ámbito particular.

Partiendo de esta idea, se consideraron dos de las empresas que se asientan en Piedras Coloradas (Caja de Jubilaciones Bancaria y Forestal Oriental), ambas generan y definen en gran medida la organización del mercado laboral local y son la principal fuente de empleo para este pueblo de “asalariados rurales”, dichas empresas son también referentes importantes en la configuración de la identidad social de la comunidad local.

Cuando se analiza la satisfacción laboral en relación a las empresas, se puede decir que entre los que se encuentran más satisfechos laboralmente predominan significativamente los trabajadores que en el momento en el que se realizó la encuesta trabajaban en Caja de Jubilaciones Bancaria, mientras que entre los más insatisfechos los casos se distribuyen de forma más homogénea entre las empresas, no obstante, predominan levemente los que trabajan para Forestal Oriental. Debe tenerse en cuenta que entre estas empresas existen diferencias en cuanto a factores que definen aspectos del espacio laboral e influyen en su valoración en relación a la actividad que realizan, dichas características como puede ser la protección frente a los riesgos, el tipo vínculo que se establece con los supervisores, los beneficios que reciben los trabajadores, así como también la cantidad y calidad de empleo que estas demandan y la forma en como lo reglamentan y regulan.

7.11-Precariedad Objetiva y Satisfacción Laboral.

En este trabajo se procuró realizar un análisis sobre la precariedad que trate de vincular dos formas de aproximarnos a la realidad social. a partir de una mirada objetivista atenta a las estructuras objetivas que están en la base de la vida social y otra mirada que recupere las representaciones que los sujetos se elaboran de ese mundo social.

“Estos dos momentos están en una relación dialéctica. Por un lado, las estructuras objetivas que construye el sociólogo en el momento objetivista, al apartar las representaciones subjetivas de los agentes, son el fundamento de las representaciones subjetivas y constituyen las coacciones estructurales que están sobre las interacciones. Por otro lado esas representaciones también deben ser consideradas, sobre todo si se tiene en cuenta, las luchas cotidianas que tienen a transformar o a conservar las estructuras” (Bourdieu, 1987)

Por tanto, luego de acercarnos a la precariedad objetiva y subjetiva de estos trabajadores, se procuró visualizar como estas dos construcciones se vinculaban en la realidad concreta, es decir, como se relacionaba la construcción objetiva sobre la precariedad laboral y la satisfacción laboral de los sujetos.

Cuadro 24: Índice de Precariedad Laboral. Según los distintos grados de Satisfacción laboral

		Índice de Precariedad Laboral				Total
		Precario	Casi precario	Casi no precario	No precario	
Índice de Satisfacción Laboral	Satisfecho	1 20,0%	2 9,1%	6 19,4%	1 16,7%	10 15,6%
	Casi satisfecho	1 20,0%	14 63,6%	12 38,7%	4 66,7%	31 48,4%
	Casi insatisfecho	1 20,0%	4 18,2%	9 29,0%	1 16,7%	15 23,4%
	Insatisfecho	2 40,0%	2 9,1%	4 12,9%	0 ,0%	8 12,5%
Total		5 100,0%	22 100,0%	31 100,0%	6 100,0%	64 100,0%

De acuerdo a los datos que se obtuvieron, se observó que en casi toda las categorías de precariedad laboral, que suponen grados diferentes de exclusión o inclusión social, la mayor proporción de trabajadores se manifestaron satisfechos o casi satisfechos en relación a su trabajo; esta relación se presentó de forma más pronunciada entre los trabajadores que se pueden considerarse como más incluidos o menos precarios. Por el contrario la mayor proporción de trabajadores insatisfechos correspondieron a la categoría de trabajadores en situación de mayor precariedad laboral.

En este sentido, pude decirse que la precariedad laboral de los sujetos tal como fue definida anteriormente influye en la satisfacción laboral de los trabajadores, de forma que la inestabilidad y vulnerabilidad social que se expresan de forma más intensa entre los trabajadores

con niveles más altos de precariedad son dimensiones que influyen en la percepción que los trabajadores se elaboran sobre su condición laboral, por lo que han de incidir en la satisfacción laboral de los trabajadores.

7.12- Valoración sobre su trabajo.

Para finalizar, en la encuesta se realizaron algunas preguntas dirigidas hacia el futuro que de forma indirecta pretendían orientarnos hacia la valoración que los trabajadores realizan en relación a su trabajo.

Concretamente se les preguntó sobre sus deseos de trabajo en el futuro, se pudo observar que más de la mitad de los trabajadores manifestó querer continuar en el rubro. La actividad en el rubro forestal es para muchos trabajadores, que poseen como único capital su fuerza de trabajo, la forma que encuentran de sentirse insertos a un ámbito colectivo que de sentido y que permita elaborar estrategias que funcionen como mecanismos para evitar caer en la desocupación y en la exclusión social.

Cuadro 25: Lugar donde le gustaría trabajar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En el rubro	39	56,5	56,5	56,5
En otro rubro agrícola	10	14,5	14,5	71,0
En tareas no agrícolas	16	23,2	23,2	94,2
Otro	4	5,8	5,8	100,0
Total	69	100,0	100,0	

Finalmente se les preguntó a los trabajadores sobre sus deseos en relación a sus hijos, se les pregunto si les gustaría que sus hijos trabajen en el sector, en relación a esta pregunta el 87% de los trabajadores manifestaron que no les gustaría que sus hijos trabajen en la forestación. De acuerdo a estos datos, parecería que eso que se asume y se vive como realidad posible para estos trabajadores, es redefinido cuando es se lo significa desde parámetros que tal vez trasciendan límites estructurales y también simbólicos. La aspiraciones y expectativas cuando se construyen desde márgenes de sentido más amplios y menos visibles también dice de los que en ellos queda postergado.

7.13- Conclusiones.

A lo largo de este texto se procuró acercarnos a la precariedad laboral de los trabajadores forestales. Se partió por considerar que la precariedad laboral, histórica en el las condiciones laborales del agro latinoamericano, se hacia manifiesta en la realidad de estos trabajadores como respuesta a los procesos de flexibilización laboral. Estos procesos han generado cambios en las formas de organización laboral, que al nivel de los trabajadores se expresó en una profundización o tal vez renovación de las condiciones de precariedad y vulnerabilidad en las que los sujetos han de definir sus estrategias laborales y sus trayectorias de vida.

Esta realidad, signada por procesos de flexibilización laboral y de creciente vulnerabilidad social, ha dado lugar a múltiples alternativas que se definen entre los polos de la inclusión y la

exclusión social, es decir, se han expandido formas de empleo que pueden ubicarse dentro de la noción de precarización. Los trabajadores precarios, se insertan a la dinámica social desde condiciones marcadas por el riesgo y la inestabilidad, sus vidas se definen en escenario frágiles y este se constituye como el destino social de muchos trabajadores que han de vivir atados a su presente, frente a la incapacidad de generar condiciones estables a partir de las cuales puedan elaborarse proyectos futuros y definirse a si mismos.

La exclusión social de estos trabajadores se da desde el trabajo, dado que su inserción a la estructura ocupacional se da a partir de condiciones de inestabilidad y precariedad, y se define en un equilibrio frágil y sobre todo cambiante. Ya no es posible diferenciar su exclusión o inclusión social a partir del trabajo, dado que aun siendo parte del mundo al que integra el trabajo operan en su realidad laboral lógicas de exclusión social. Podemos decir que su exclusión social se da desde el trabajo, producto de una inserción precaria e inestable en la estructura ocupacional. Las situaciones de empleo y desempleo se presentan como indisociables, por tanto aun estando empelados, el riesgo al desempleo es intrínseco a su condición laboral.

En este sentido, la categoría "*empleo-desempleo*", en términos de Novo (2005), nos permite según el autor, repensar estas dos situaciones como un solo mecanismo, es decir, como modos integrados y coexistentes en una misma realidad social. Por tanto, las diferentes lógicas de "exclusión/inclusión" se articulan a partir de la categoría "empleo-desempleo", lo que supone integrar la inestabilidad e incertidumbre como factores que coexisten con la situación de empleo, siendo esta ultima una categoría que deja de ser operativa para pensar en la inclusión o la integración social a partir del trabajo.

Es a partir de estas consideraciones que se entendió que era relevante dar una nueva mirada a la realidad laboral y social de los trabajadores forestales, su realidad no fue la excepción a estos procesos ya instalados en nuestros tiempos. Los trabajadores temporales de la forestación, como los de tantos otros sectores del medio rural, desprovistos de marcos de referencia estables, desprovistos de certezas y de sostenes frente al riesgo de la exclusión social, han redefinido su condición laboral desde condiciones frágiles, no obstante, su condición laboral cada vez más toma una mayor centralidad en su identidad individual y social.

La precariedad laboral que se hace manifiesta en la realidad de estos trabajadores temporales. Su forma de inserción en la estructura social esta signada por la inestabilidad, dado que el carácter temporal de sus empleos, hace que este sea un elemento constitutivo de los vínculos que establecen con dicha estructura. Si bien, estos trabajadores carecen vínculos laborales que actúen como sostén permanente en la conformación de sus trayectorias laborales, se puede decir que los trabajadores del sector forestal han adquirido cierta continuidad en el rubro, lo que les permite generar condiciones de cierta estabilidad laboral dentro de los márgenes de la inestabilidad. Es decir, muchos trabajadores han construido en el tiempo un vínculo continuo y perdurable con dicha actividad a partir del encadenamiento de trabajos a término.

Si bien algunos trabajadores combinan su empleo en la forestación con otros empleos temporales para compensar las consecuencias de la inestabilidad laboral, se observó que predominantemente los trabajadores forestales se empelan durante todo el año en el sector. El riesgo al desempleo, afecta e incide sobre sus estrategias laborales, pero cuando estos períodos no

son prolongados los trabajadores suelen aguardar una nueva zafra para continuar con su trabajo en la forestación.

Varios autores se han referido a la emergencia de un proceso de *deszafralización* en los empleos rurales (Piñeiro, 2003), en el caso de estos trabajadores el empleo en la forestación ha tomado cierta continuidad permitiendo a los trabajadores construirse una historia laboral en la que esta actividad tiene un lugar central en la definición de sus estrategias. A pesar de que sus destinos laborales se construyen en condiciones móviles, esta actividad genera posibilidades de permanencia y permite a los trabajadores definirse como trabajadores forestales, en tanto esta actividad es el sustento de su condición laboral.

En las estrategias que emprenden los trabajadores las migraciones laborales se constituyen como un recurso que movilizan para definir sus trayectorias en el sector y sus destinos laborales. Los trabajadores temporales de la forestación han incorporado dicha estrategia en el curso de sus historias laborales, la decisión de migrar supone un desafío para el "migrante", lo obliga a incursionar en lo desconocido, a redefinir su realidad a partir de espacios nuevos, a interactuar con mundos sociales diferentes, sin embargo, esta estrategia es para muchos la única alternativa a la que tienen a su alcance para lidiar con los riesgos e incertidumbres propios de su situación laboral.

En la realidad de los trabajadores forestales se observó que son bastante frecuentes estos desplazamientos, los trabajadores redefinen su lugar de residencia en función de sus opciones laborales, esto supone traslados transitorios que suelen ser guiados por el contratista, que es quien se encarga de definir y establecer las rutas de estos "migrantes". Los trabajadores que se empleaban en Piedras Coloradas circunstancialmente provenían tanto de pueblos del interior como de algunas capitales departamentales, por tanto la mano de obra que se emplea en dicho sector es de origen rural y urbano, ambas construyen sus trayectorias laborales a partir de la demanda del sector y coexisten como fuerza de trabajo complementarias. En este sentido tomo relevancia la discusión sobre una "*nueva ruralidad*" planteada en la sociología rural que plantea la idea de pensar lo urbano y lo rural como escenarios que se interconectan. En este caso, trabajadores temporales de orígenes disímiles aparecían interactuando en un espacio común.

En este trabajo también se intentó acercarnos a otra forma de abordar la precariedad laboral de los trabajadores forestales, se partió para esto de las consideraciones teóricas de Paugam (2000), quien reelaboró el sentido de este concepto asociándolo a las posibilidades de satisfacción laboral que los trabajadores encuentran en su trabajo en tanto actividad generadora de múltiples sentidos. La satisfacción laboral se manifestó, en el caso de este trabajo, vinculada en cierta medida a los determinantes objetivos de la precariedad, es decir, los trabajadores que se encontraban objetivamente en condiciones de menor precariedad y estabilidad laboral fueron los que se manifestaron más satisfechos laboralmente.

Por tanto, puede decirse que si bien se entiende que la satisfacción laboral ha de ser abordada desde múltiples dimensiones y ha de resignificarse a partir de las condiciones cambiantes en las que estos trabajadores construyen sus destinos laborales, en este caso la precariedad laboral objetiva asociada principalmente a la inestabilidad laboral y a ingresos insuficientes, es un indicador que determina en cierta medida las posibilidades que encuentran los trabajadores de hacer de su trabajo una fuente de satisfacción. El sentido que toma esta actividad

para los trabajadores ha de ser entendido a partir de los marcos de referencia a partir de los cuáles los sujetos interpretan y construyen su realidad, por tanto su abordaje requiere de una mirada que intente reconstruir el entamado de condiciones y referentes que definen la percepción de los trabajadores sobre su condición laboral y sobre el sentido que esta actividad toma para los sujetos en contextos de precarización laboral.

Como producto del resultado del abordaje cuantitativo de la precariedad laboral, tanto en su sentido objetivo que refiere a dimensiones objetivas que definen las condiciones de precariedad, como subjetivo, que incorpora la subjetividad de los trabajadores en relación a la satisfacción laboral, se construyó una tipología que pretende vincular las posibles situaciones en las que puede expresarse la precariedad laboral en la realidad concreta de los trabajadores.

Se abordó la Precariedad Objetiva a partir de las siguientes variables:

- Suficiencia/insuficiencia en relación los ingresos
- Estabilidad/inestabilidad del vínculo laboral
- Capacidad de negociación

La variable “suficiencia/insuficiencia en relación al ingreso” pretende dar cuenta si el hogar del trabajador percibe ingresos suficientes para su reproducción social de acuerdo a criterios socialmente establecidos. La “estabilidad del vínculo laboral” pretende dar cuenta del tipo de relaciones laborales que los trabajadores mantienen con la estructura ocupacional, e intenta reflejar la tendencia a la flexibilización de dichas relaciones. La variable “capacidad de negociación” pretende dar cuenta de las posibilidades que encuentran estos trabajadores de incidir en el espacio laboral a través de la negociación con sus superiores.

La Precariedad Subjetiva se abordó a partir de las siguientes variables:

- Percepción sobre condiciones de trabajo
- Percepción sobre relación con el contratista.
- Percepción en relación al salario.

La variable “percepción sobre condiciones de trabajo” pretende dar cuenta de la valoración subjetiva que realizan los trabajadores en relación a factores que definen al trabajo y que constituyen parte su ámbito laboral. La variable “percepción sobre relación con el contratista” constituye un indicador de cómo perciben los trabajadores la relación laboral que mantienen con su empleador, que da cuenta de las estructuras relacionales que se generan en torno al trabajo. La variable “percepción en relación al salario” remite a la valoración subjetiva que los trabajadores elaboran en relación al salario que reciben por su trabajo. Estas tres variables que se consideraron para abordar la precariedad subjetiva se entiende que son factores que determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de acuerdo al marco conceptual del que se partió en este trabajo.

A partir de estas dos formas de acercarnos a la precariedad se construyeron los siguientes subtipos que pretenden dar cuenta de los diversos modos en los que puede expresarse precariedad laboral:

- “*desafiliados*” e insatisfechos: son aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de precariedad objetiva y que no se encuentran satisfechos con su trabajo.

- “*afiliados*” y satisfechos: son aquellos trabajadores que no se encuentran en condiciones de precariedad de acuerdo a los determinantes objetivos y que se encuentran satisfechos con su trabajo.
- “*desafiliados*” y satisfechos: son aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de precariedad objetiva, pero que se encuentran en su trabajo en la forestación una fuente de satisfacción.
- “*afiliados*” e insatisfechos: se trata de trabajadores que no se encuentran en condiciones de precariedad objetiva, pero que no se encuentran satisfechos laboralmente.

En relación a estos subtipos puede decirse, que los trabajadores que se encuentran “desafiliados” e insatisfechos son el 14% de los trabajadores. Los “desafiliados” y satisfechos son el 28% de los trabajadores, los “afiliados” e insatisfechos son el 22% de los trabajadores, mientras que los “afiliados” y satisfechos son el 36% de los trabajadores. Por tanto, dos de cada siete trabajadores se encuentran “desafiliados” socialmente, es decir, son trabajadores precarios, pero se encuentran satisfechos laboralmente; uno de cada siete trabajadores se encuentran descontentos laboralmente y excluidos socialmente; aproximadamente dos de cada seis trabajadores está satisfecho laboralmente y se encuentra inserto socialmente y finalmente, aproximadamente uno de cada cinco trabajadores se encuentran insatisfechos con su trabajo, pero insertos socialmente.

Esto permite pensar que los trabajadores se sienten satisfechos laboralmente, aún en aquellos casos en los que se no se encuentran insertos socialmente a partir de su empleo en la forestación, es decir, en los casos en los que existen niveles más altos de precariedad objetiva. Puede decirse que estos trabajadores se encuentran más satisfechos laboralmente, que insertos socialmente a partir de su empleo en la forestación, por tanto, el modo en el que estos trabajadores piensan, viven y sienten su realidad no necesariamente encuentra correspondencia en lo que puede definirse como condiciones laborales precarias.

Esto puede vincularse a que el empleo en la forestación es para muchos trabajadores la manera que tienen a su alcance de insertarse socialmente, aunque dicha inserción sea precaria no solo por las condiciones de inestabilidad que le son propias sino también por el destino que lleva consigo dicha inserción, ¿incluidos a que?, ¿en que condiciones?, estas son preguntas que atraviesan la discusión sobre la inserción precaria de los trabajadores en el marco de la flexibilización laboral.

También debe tenerse en cuenta que muchos trabajadores se encuentran vinculados al empleo en la forestación por generaciones anteriores, es decir, esta fuerza de trabajo se ha construido en el tiempo como “asalariados forestales”. La realidad en la que viven es la que han aprendido a significar y en la que se han definido a sí mismos, por tanto su trabajo en la forestación es parte de lo que los identifica y a lo que pertenecen. Teniendo esto en cuenta, las valoraciones que se realizan en torno al trabajo han de ser entendidas a partir de los marcos de referencia desde los cuales los sujetos construyen y significan su realidad.

Por tanto, si bien las condiciones que definen la precariedad objetiva, condicionan las posibilidades de los trabajadores de encontrar en su trabajo una fuente de satisfacción, otros

factores o referentes de sentido se interponen o median esta relación. A continuación se pretenderá introducir algunas líneas de abordaje que transiten en este sentido.

8-Análisis cualitativo.

El abordaje cualitativo que se realizó posteriormente, fue producto de los resultados que se obtuvieron en la fase cuantitativa de este trabajo. En esta etapa se consideraron aquellos sub-tipos en los que no existía una correspondencia entre la precariedad objetiva y subjetiva, es decir, se consideraron aquellas formas de interacción entre estos conceptos que no daban cuenta de una relación lineal entre los mismos. Se buscó profundizar en esos casos, de forma tal que puedan surgir emergentes que permitan comprender como estos dos conceptos se vinculan en la realidad concreta, partiendo para esto de la idea de que la satisfacción laboral de los sujetos es elaborada a partir diversos referentes de sentido que se articulan en relación al trabajo y que dichos referentes median entre una realidad que se puede entender como objetiva y la representación subjetiva que los sujetos se construyen de su realidad.

En las entrevistas se retomaron algunos de los componentes que son valorados como constitutivos de la satisfacción laboral de los trabajadores de acuerdo al marco conceptual del que partió este trabajo, y que ya fueron abordados cuantitativamente en la etapa anterior. Por tanto, en lo que sigue se retomarán desde un abordaje cualitativo líneas de análisis que de acuerdo al marco conceptual y a la etapa cuantitativa son significativas para acercarnos a la idea de la precariedad subjetiva desde la percepción de los sujetos. No obstante, también se presentaran algunos resultados emergentes que nos permiten repensar la subjetividad en relación al trabajo vinculada a otros componentes que pueden ser abordados a la hora de intentar comprender como interactúan las dos formas de entender la precariedad laboral en la realidad concreta de estos trabajadores.

8.1- Relaciones en torno al trabajo

A partir de las entrevistas se pretendió abordar a partir de la subjetividad de los trabajadores el sentido que toman las "estructuras relacionales" que se construyen en el espacio laboral. Se consideraron tanto relaciones de trabajo que implican cierta verticalidad, asociadas a estructuras jerárquicas en el proceso y organización del trabajo, como las relaciones horizontales, que en este caso dan cuenta de relaciones inter-personales entre aquellos que comparten el mismo lugar jerárquico y que se constituyen como parte de un "nosotros". Se construyeron las siguientes dimensiones:

- 8.1.1 Relación con los compañeros de trabajo.
- 8.1.2 Relación con sus superiores: el contratista y el capataz.
- 8.1.3 Relación con la empresa

8.1.1 Relación con los compañeros de trabajo.

Para dar cuenta de este tipo de relaciones laborales, se entendió relevante abordarlas en un doble sentido, esto es, no solo como aquellas relaciones que se construyen en el lugar de trabajo y que se expresan en dicho ámbito, sino que también se consideró estas relaciones como vínculos

que trascienden el ámbito laboral y que se manifiestan como redes de sociabilidad y solidaridad fuera de dicho espacio.

De acuerdo a lo que se manifestó en las entrevistas, las relaciones sociales que se establecen con los compañeros de trabajo suelen ser valoradas positivamente, es decir, no se manifiestan vínculos conflictivos o problemáticos. Para algunos trabajadores dichas relaciones toman un lugar más relevante en la valoración subjetiva del trabajo y se constituyen como vínculos significativos que dan sentido a la actividad laboral.

En estos casos las relaciones que se mantienen en el espacio laboral con sus compañeros eran significadas como un elemento que influye en el modo en el que experimentan su vínculo con el trabajo como actividad con sentido, haciendo que este pueda ser vivido como un espacio de realización. Las redes de reciprocidad y de sociabilidad que se construyen en dicho espacio son resignificadas como redes que integran, que contienen, que generan sentidos de pertenencia y que permitan construir a partir del trabajo vínculos cargados de afectividad que dan sentido a la experiencia vivida.

Entrevista 3:

"...el día que faltaba una, nosotras decíamos, "ay, como la extrañamos", y ya le mandábamos un mensaje, es una motivación, que te da gusto salir de tu casa, porque sabes que vas y pasas bárbaro, que no tienes problemas, que pasas todo el día bien, las horas se te pasan volando, siempre estas contento, siempre tienes buen ánimo, eso te sirve muchísimo, además haces el trabajo con gusto, porque es como que no te cansas mucho, sí, sí... aparte de hacer el trabajo, te sentís re bien..."

Los trabajadores encuentran en su trabajo un espacio de afirmación que no sólo da sentido a las actividades que se realizan en el espacio laboral, sino que significa y da sentido al sujeto en cuanto tal, siendo el reconocimiento, la mirada de sus compañeros, un componente que revaloriza el lugar del trabajo. El reconocimiento por parte de los pares, es decir, por parte de aquellos que identifican como perteneciente a un "nosotros", genera satisfacción y se convierte en un referente vital en la elaboración de la subjetividad en relación al trabajo.

Entrevista 5:

"- Y vos cuando estas así y te pones a pensar decís "la pucha se me fue la vida", pero ganas muchas cosas para resaltar, yo voy a Paysandú, yo me encuentro con compañeras de años, y Anallía me dice "¿mamá quien es esa mujer?", y yo le digo que esa mujer te vio desde que saliste de mi vientre.

- Que lindo...

-Y sí, son compañeras de trabajo, y si es lindo viste, levanta un poco el ánimo...es lindo que te reconozcan."

En algunos casos los entrevistados, significaban las relaciones con sus compañeros desde el no trabajo, es decir, dichas relaciones eran resignificadas desde una situación en la que se manifestaba la sensación de pérdida, esta situación hacía que las relaciones con los compañeros de trabajo se valoraran como relaciones que permiten al sujeto sentirse inserto, sentirse parte de un determinado ámbito de sociabilidad y de pertenencia. Debe tenerse en cuenta que el trabajo tomó este sentido en las entrevistas realizadas a mujeres, por tanto esta dimensión condicionaba en gran medida el modo en que valoraban y se representaban a sí mismas en el trabajo, en estos casos el trabajo aparece resignificando a partir de sus dimensiones inclusivas, es decir, como

actividad que genera sentidos colectivos que permiten reconocerse más allá de la esfera doméstica y como parte de un todo social.

8.1.2 Relación con sus superiores: el contratista y el capataz como agentes de poder en el espacio laboral.

Algunos de los entrevistados manifestaron no tener relación directa con el contratista, en algunos casos porque este no se presenta directamente en el espacio laboral o porque desconocen quien es, aquí no es la ausencia de relación lo que hace la diferencia, sino en modo en cómo esto influye en las relaciones laborales que se definen en este espacio y en el modo en que esto influye en la subjetividad de los trabajadores. En estos casos el vínculo laboral se establece con el capataz que es visualizado como quien representa al contratista en el espacio laboral, siendo este quien se presenta como un sujeto de mayor jerarquía en el proceso de trabajo y por lo tanto con mayor control sobre el trabajo y su forma de organización.

Cuando es el capataz y no el contratista, quien se presenta como un actor jerárquicamente superior y como habilitado para ejercer cierto control sobre su trabajo y sobre la definición de sus tareas, en algunos casos se genera una situación de tensión en estas relaciones laborales. Es decir, a diferencia de las relaciones que se mantienen directamente entre los trabajadores y el contratista, en estos otros casos la relación está teñida por la deslegitimación por parte de los trabajadores de su autoridad, que pone en cuestión el ejercicio del rol de estos superiores que no reconocen como investidos de cierta autoridad en el espacio laboral.

Los capataces, que generalmente comparten el espacio de laboral con los trabajadores, no son visualizados como portadores de “saberes” diferenciales que legitimen sus imposiciones y determinaciones en relación al modo de operar. Hay por parte de los trabajadores cierta resistencia frente al “saber” que poseen aquellos que están investidos de un rol jerárquicamente superior en la organización del trabajo, es decir, su resistencia se manifiesta en el cuestionamiento frente a determinaciones impuestas en relación al modo de realizar su tarea, esto constituye un factor clave en la defensa de su “saber hacer” como elemento central en la construcción de la identidad laboral de los trabajadores “*El maestro de la disciplina sería pues a priori aquel que sabe y dice en nombre del saber, como deben actuar los otros. La disciplina instaure de hecho un flujo unilateral de saber en el que el maestro intenta imponer a sus discípulos unos conocimientos cuyas reglas de constitución solo él puede elaborar*” (Gaudemar, 1981:90) En este sentido, cuando es el capataz quien jerárquicamente representa la disciplina en el espacio laboral esta suele ser experimentada como aun más opresiva, ya que no los visualizan como quienes detentan del poder y la autoridad para incidir sobre sus tareas.

Entrevista 5:

“- Por lo que me contás, se ha complicado un poco la situación.

-Sí, con este encargado se ha complicado un montón, siendo que entró de camionero, de peón, después a él le dieron un oportunidad, pero nunca entendió nada de monte, él era como yo, vivía en Young, vos lo escuchas hablar y él sabe de esto, de aquello, pero se ha puesto negro de una manera, si él fue empleado antes, él trabajaba cargando garrafas, ¿se olvidó que fue peón?, por más que vos subas, que a vos te den la oportunidad, vos siempre tenes que volver a tus raíces, y pensar que hoy yo estoy bien, pero mañana puedo volver a caer, y más vale ganarte la confianza de tus compañeros que mañana te pueden dar una mano en el trabajo, porque el patrón siempre es patrón, te ayuda pero a las necesidades de la empresa(...).”

Para algunos de los entrevistados el modo que tomaba este vínculo influía no solo en la relación que los trabajadores mantienen con su actividad material, sino también en como significaban su relación con el trabajo. Con respecto a esto último, en los casos en lo que existía una relación conflictiva con el capataz de la cuadrilla, la relación que mantiene el trabajador con la actividad productiva se experimenta como una exterioridad, como imposición y sus determinaciones son experimentadas como un constreñimiento que se interpone en la definición de su tarea, en la que no pueden actuar desde sí mismos y por tanto, sienten como ajena.

Por otro lado, la distribución jerárquica del poder en la organización del proceso de trabajo habilita a estos actores a ejercer cierto control sobre la tarea concreta, es decir, son estos actores los que dan indicaciones directas en relación al trabajo, por tanto, el hecho de que se presenten frente a los trabajadores como quienes definen e inciden sobre sus prácticas dan legitimidad a una autoridad que los capataces creen detentar. En este contexto, la forma que toma la organización del trabajo, donde la distribución de las actividades y funciones en el proceso de trabajo no es definida aleatoriamente, crea dificultades a los agentes menos favorecidos por dicha distribución para generar conciencia del lugar que ocupan en la lógica del capital e identificar quienes de hecho ejercen y detentan del poder.

La división del trabajo y la especialización de funciones, que permite el control por parte del capital, mediatiza la relación entre capital-trabajo. En la interfase entre estos dos polos se tejen diversas relaciones de poder en las que no solo se objetiva y materializa los modos a través de los cuáles el proceso de trabajo disciplina a los trabajadores, sino también en las que se crean nuevos adversarios que van desdibujando el rol de la empresa en la explotación impuesta desde el capital. En este sentido, se traslada la tensión hacia el vínculo trabajador-contratista, de forma tal que el capital logra externalizar, y a su vez reproducir, los costos de la explotación de la fuerza de trabajo, haciendo “aparentes” responsables a agentes que poco inciden sobre los dispositivos que sustentan la organización del trabajo, pero que tienen como principal recurso el factor empleo.

Otros entrevistados manifestaron tener otro tipo de relación con el contratista, siendo en estos casos relaciones más horizontales en lo que refiere al proceso del trabajo, se trata particularmente de cuadrillas de pocos integrantes en las que los trabajadores establecen una relación directa con sus emperadores, que en algunos casos participan activamente en algunas tareas que realizan las cuadrillas. En estos casos en los que los trabajadores tienen un lugar más activo en el proceso de trabajo y existe en las cuadrillas una forma colectiva de entender la organización del mismo, los trabajadores podían ser actores más participes y por tanto tenían más posibilidades de generar a partir del trabajo sentidos inclusivos que habilitan a una mayor identificación y satisfacción laboral.

Entrevista 2:

“- Y con la contratista... ¿como te llevabas?

- Con xxx, bien..., ella no puede trabajar, al ser patrona no puede trabajar con nosotras, pero de vez en cuando sí, ella anda ahí con la camioneta y se queda con nosotras, pero ella sabe que no puede trabajar, pero ella nos ayudaba porque sino se aburría, como ella andaba en la vuelta, nosotras salíamos a las seis de la mañana y hasta las tres de la tarde que nos veníamos que va ha hacer, no se va a quedar paradita al lado de nosotros, se aburría, eso es mortal, ver a los otros en actividad y uno ahí, y viste los día que

estaba frío, y ella quietita ahí, no podía, empezaba a caminar de un lado al otro, claro no se podía quedar parada, pero sino no. ella siempre nos ayuda(...)

La relación que se mantiene con el contratista, ya sea mediante la intermediación de otros superiores o directamente, aparece en las entrevistas como un factor central en la definición de la satisfacción laboral. Estas estructuras relacionales que median entre el trabajo en sí mismo y el sentido construido por los sujetos, son factores referentes en la elaboración subjetiva de la satisfacción laboral y actúan resignificando el vínculo que estos mantienen con el trabajo, en tanto, habilitan al sujeto a construir relaciones cargadas de sentidos diversos, que hacen que el trabajo sea percibido como un espacio de realización que involucra a los actores laborales en tanto sujetos o que por el contrario hacen del espacio laboral un ámbito en el que los sujetos no pueden reconocerse.

8.1.3 Relación con la empresa.

Para comprender la significación que tiene la empresa en la elaboración subjetiva de los trabajadores, es importante tener presente que estos trabajadores carecen de un vínculo de dependencia con las empresas contratantes, es decir, no mantienen una relación laboral típica entre patrón y trabajador dado que la contratación por parte de un tercero hace que la figura del empleador aparezca desdibujada lo que profundiza la precariedad e inestabilidad de estos vínculos laborales. *“El vínculo laboral se desvanece y por eso se desdibuja la figura del contrincante....”* (Aparicio y Benencia, 1999:13)

La tercerización de la fuerza de trabajo, que consiste en la externalización por parte de la empresa de ciertas relaciones laborales, es una estrategia concebida a favor del capital para maximizar sus beneficios y adaptarse más fácilmente a los requerimientos de la demanda y que, como consecuencia, expone a los trabajadores menos calificados a empleos más precarios, con menos beneficios sociales y más flexibles.

En las entrevistas que se realizaron, el vínculo que mantienen los trabajadores con la empresa contratante no se manifestó como un factor determinante en su valoración en relación al trabajo, ya que no establecen con la misma una relación problemática, no se construye como un vínculo de oposición y tensión, dado que los trabajadores establecen sus vínculos laborales con los contratistas y no con la empresa directamente, por lo tanto la oposición no estaba definida frente a una alteridad que era la empresa, sino frente a una alteridad que era el contratista. La empresa aparece resignificada positivamente como un agente del que se reclama protección y reconocimiento, de forma que, quien de hecho detenta y ejerce el poder en las relaciones sociales que se establecen en el espacio laboral, o sea la empresa, no aparece en el discurso de los trabajadores como un agente frente al que se oponen. Esto hace repensar como se actualizan las relaciones de poder en el espacio laboral, en un contexto donde es difícil para los trabajadores reconocer los centros reales de control, siendo este un dispositivo ciertamente eficaz para mantenerlo y reproducirlo.

La relación entre la empresa y los trabajadores, es definida a partir de límites acotados. Es decir, la empresa establece con los trabajadores vínculos impersonales, indirectos, que sustituyen a otro tipo de relaciones sociales más personalizadas. Estas nuevas relaciones que se establecen en la organización del trabajo dan cuenta de los procesos de flexibilización que inciden en la

realidad laboral de los trabajadores. El control directo de la empresa es sustituido por formas de intermediación, que median la relación entre la empresa y la fuerza de trabajo y favorecen a desdibujarla en el plano concreto y simbólico como agente clave en los modos de dominación social que operan en el espacio laboral, siendo los intermediarios y no la empresa directamente, quienes son visualizados como los que ejercen el control en el proceso de trabajo.

“La empresa así no es un sitio sino una parábola, una trayectoria dibujada por los puntos de un recorrido. No hay empresa como espacio ocupado frente a otros espacios, sino modalidades y modulaciones de un mismo mundo: el mundo empresarial” (Abraham, 2000)

La empresa, a través de los supervisores, asume con los trabajadores una relación de carácter esporádico, ya que no tienen una presencia continua en su espacio laboral, y además es poco activa, en el sentido de que no suelen incidir directamente sobre el proceso de trabajo y por tanto no altera el vínculo que los trabajadores tienen con su actividad productiva. Los supervisores, que son visualizados como quienes mantienen lealtad a la empresa, no contradicen ni ponen en entredicho el “saber hacer” de los trabajadores como recurso que se plasman en la acción y no imponen directamente determinaciones que experimenten como opresivas y exteriores. Las decisiones sobre la definición del trabajo que tensionan la relación capital-trabajo es trasladada los contratistas o capataces, que son quienes objetivan la disciplina y el control en el espacio laboral. Para los trabajadores es su mirada la que pone en cuestión sus “saberes” y su autonomía en el proceso de trabajo.

Las empresas ejercen ciertos mecanismos de control sobre las condiciones de trabajo y sobre el proceso de producción, estos mecanismos que de hecho tienen poca incidencia en el funcionamiento cotidiano de los trabajadores dado que los controles no son realizados de forma regular, hacían que la empresa apareciera en el imaginario de los trabajadores como agente de quien se reclama protección y se presentaba como quien regularizaba las precarias condiciones en las que estos trabajadores llevan adelante sus tareas. Por tanto, las empresas al externalizar la responsabilidad de la contratación de la fuerza de trabajo, no solo traslada su rol de empleador y las responsabilidades recíprocas que este genera, sino que también hace uso de la distribución jerárquica de poder y funciones para presentarse en el espacio laboral como un agente externo al vínculo laboral que los trabajadores mantienen con el contratista, siendo este último quien son visualizados como responsables de las precarias condiciones en las que se objetiva la fuerza de trabajo.

Entrevista 5:

“(…) una vez vino xxx que es una supervisora general de xxx, y ella nos dijo, ustedes esclavos no son, no porque yo este presente ustedes tienen que estar trabajando todo el día a las corridas, si son por un tanto y tienen que parar porque están casados, porque se sienten mal o porque realmente no pueden andar corriendo, de esas quejas, hay millones de quejas, lo que pasa es que nadie se anima a escribirlas, no se anima la gente (...)”

A partir de la lógica de las intermediaciones, la empresa se ve beneficiada por la distribución jerárquica del poder, lo que legitima el ejercicio de su control en la esfera laboral. Esta distribución jerárquica del poder que desvincula cada vez más a las fuerzas productivas de quienes de hecho detentan el poder, limita los márgenes de negociación y decisión que tienen los trabajadores y por lo tanto, restringe su capacidad de incidencia sobre las condiciones y el modo

en el que se objetiva su trabajo. A su vez, los contratistas, ven legitimada su autoridad sobre el proceso de trabajo y sobre la definición de las tareas, ya que las relaciones que establecen con los trabajadores son interiorizadas por estos como relaciones asimétricas sobre las que tienen escasa incidencia, y para los contratistas refuerza o sobredimensiona sus reales márgenes para intervenir en la relación capital-trabajo.

8.2-Percepción respecto al trabajo.

8.2.1 Lugar social del trabajo.

En algunos casos los trabajadores, por diferentes motivos (culminación de la zafra, cambio de contratista, esperan otro trabajo, etc.) se encontraban sin trabajo en el momento en el que se realizaron las entrevistas, por lo que este era resignificado desde la ausencia, desde el no trabajo. En este sentido, como lo señala Novo (2005), la categoría *empleo-desempleo* resulta más eficaz para comprender los modos de subjetivación en un contexto en el que el riesgo al desempleo alcanza a todos los trabajadores y es incorporado en la vida cotidiana de los sujetos.

Incluso cuando la inestabilidad y el riesgo son factores constitutivos de sus estrategias laborales, la valoración subjetiva en relación al trabajo se expresaba a partir de las cualidades integrativas que este genera. El “ser trabajador” era significado como expresión de una forma de identificación que genera sentidos colectivos, es decir, se revalorizaba el lugar social del trabajo como estructurador del mundo social de estos trabajadores. La pérdida del trabajo, no solo es sentida como la pérdida de un lugar en el ámbito laboral, sino como la pérdida de múltiples sentidos y espacios en los que el trabajador se encuentra inscripto y que son articuladores de su mundo cotidiano.

En relación a esto, es importante tener en cuenta que las entrevistas en las que se expresó esta dimensión integrativa fueron realizadas a trabajadoras, por tanto el sentido que construían en relación a la trabajo estaba muy asociado al valor que este generaba en cuanto actividad socialmente reconocida en la que podían extender y proyectar su mundo social más allá de sus unidades domésticas y generar ámbitos en los que pueda reconocerse e identificarse.

Entrevista 1:

“...Ahora, yo me entretengo con el bebé...a lo primero vos estas ahí, te quedas hasta más tarde, pero después que ya descansaste, te aburrís de levantarte tarde, con el bebé no te digo que te aburras pero como que siempre es lo mismo, limpiar, el bebé y tá... viste que uno extraña el trabajo, más si estas acostumbrado a siempre trabajar...”

Pasar períodos sin empleo, esperar una nueva zafra, el permanente riesgo al desempleo, son situaciones frecuentes en la realidad de los trabajadores. La forma precaria de insertarse a la estructura ocupacional, influye en como significan y movilizan sus emociones en relación al trabajo. Por tanto cuando este es significado desde la ausencia, desde el no trabajo, el vínculo laboral era percibido como un mecanismo de integración, como una forma de vida, como estructurador de relaciones y de espacios de pertenencia. En este sentido, a pesar de la inestabilidad y fragilización del trabajo, como lo menciona Castel (1997), este sigue siendo punto de referencia económica, cultural, social y simbólicamente dominante.

8.2.2 Determinantes estructurales y de formación.

La subjetividad en relación al trabajo se elabora a partir de ciertos determinantes estructurales propios de un espacio social específico, que operan como marcos de referencia desde los cuales se construye dicha subjetividad

“El espacio social es en efecto la realidad primera y última, puesto que sigue ordenando las representaciones que los agentes sociales puedan tener de él” (Bourdieu, 1997:25)

Particularmente en un pueblo en el que la actividad forestal es la única fuente generadora de trabajo y principalmente de inserción social, esta dimensión estructural propia de dicho espacio social aparecía sobredeterminando la producción de subjetividad de los trabajadores. Su satisfacción laboral se encuentra estrechamente relacionada con las posibilidades y alternativas que se generan en dicho espacio, teniendo en cuenta que esta coacción estructural es sustento para la construcción subjetiva de la realidad y por tanto de la valoración que los sujetos realizan de esta.

Las expectativas y las aspiraciones de los trabajadores encuentran en este espacio social coacciones no solo estructurales sino también simbólicas, ya que se construyen desde ciertas categorías a partir de las cuales se ve la realidad y se la interpreta, generando, por tanto, visiones del mundo que son intersubjetivamente construidas por quienes comparten esa misma realidad. *“A cada clase de posición corresponde una clase de habitus (o de aficiones) producidos por los condicionamientos sociales asociados a la condición correspondiente...”* (Bourdieu: 1997,19)

Algunos trabajadores, manifestaron que si bien le gustaría poder tener un mejor trabajo, se encuentran conformes con su trabajo actual en la forestación, su percepción respecto al mismo esta condicionada por la representación del lugar que ocupan en el pueblo y por las posibilidades de trabajo que allí existen, principalmente si se considera que en algunos casos se trata de trabajadores que tienen una trayectoria laboral en la forestación, siendo esta la realidad que está a su alcance y por tanto, conocen y significan. Para muchos, el trabajo que poseen es la única posibilidad que encuentran para insertarse en la dinámica social, es la única realidad a la que tienen acceso, por tanto construyen su percepción teniendo en cuenta esta coordenada.

El proceso de construcción de la subjetividad en relación al trabajo está también relacionado con el proceso de asalarización de la mano de obra forestal, es decir, los trabajadores forestales se han adaptado a una nueva lógica de trabajo vinculada a los procesos de expansión de la economía capitalizada en el medio rural y en dicho proceso han incorporado determinadas valoraciones en relación a su trabajo.

Los trabajadores han construido en el tiempo saberes prácticos en relación a esta actividad productiva, saberes específicos en relación a como realizar las tareas y a la construcción de códigos comportamentales que se comparten en el espacio laboral, no obstante, la subordinación del trabajo rural a las exigencias del capital los convierte en fuerza de trabajo socialmente “descalificada”. Por tanto, su falta de calificaciones técnicas para acceder a otros puestos dentro del rubro e incluso para acceder a empleos en otros rubros, aparecía en su discurso como una barrera que se interpone ante sus proyecciones. La producción de subjetividad y por tanto, también la satisfacción laboral aparece condicionada en el discurso de los trabajadores por

aquello que entienden como su realidad posible y esta percepción aparecía condicionada por el lugar social que ocupa su trabajo en un contexto regido por los procesos de capitalización.

Entrevista 2:

“-Y a vos te gustaría trabajar en otra cosa que no sea en el monte, o ahí estabas bien y te gustaría volver.

- Y como gustar, me gustaría otra cosa, pero ¿qué?. porque sin estudio no aspiro a nada porque te piden que computación, que liceo, y yo no tengo nada...no aspiro a nada porque al no tener, es así...no se puede otra cosa, si yo no tengo..., por eso digo, que el nene si estudie, y que sea algo mejor porque, porque nosotros somos ya así, todavía sin estudio no sos nadie, para todo te piden computación y liceo...entonces viste, si volvería a trabajar a lo que tenía, a seguir trabajando si, solamente que me llamen del aserradero, porque es lo único, ahí no piden liceo, ni nada...”

En muchos casos las insatisfacciones en relación a las condiciones de trabajo y de vida, son afrontadas como únicas posibles por una cierta descreencia de que exista para ellos una realidad mejor. En este sentido, según R. Cosenza (2006), la re-socialización de los trabajadores en una nueva lógica de producción empresarial y en el marco de transformaciones en relación al trabajo rural hace que los propios trabajadores incorporen el discurso de las empresas que los perciben como mano de obra descalificada y no valorada socialmente.

Entrevista 6:

“...Yo digo que dentro de las posibilidades de uno este trabajo esta bien, no te digo que me gustaría que mi hijo trabaja si no, yo para el quiero otra cosa, que estudie, pero para uno esta bien, porque es lo que hay acá en la vuelta, aparte a mi me gusta acá, yo nunca pensé tampoco en irme..., no es para cualquiera tampoco la ciudad, no se, si llegara a entrar de bombero, tengo que quedarme seis meses en Montevideo, y después el destino no sé para donde te va a tirar, ya es otra cosa, tendría que llevar la familia.”

8.2.3 Espacios de autonomía.

La satisfacción laboral, está también vinculada con la posibilidad de generar márgenes de autonomía en el trabajo, esta idea esta relacionada, en este caso, con la posibilidades que tienen los trabajadores de incidir en el modo de definir las tareas y expresar en sus practicas su “saber hacer”, lo que permite desdibujar los constreñimientos propios de las relaciones sociales que se configuran en el espacio laboral que actúan restringiendo su capacidad de acción. Sus rutinas están sometidas al ritmo de la organización del proceso de trabajo, es decir, su tiempo de trabajo es definido desde la lógica del capital que busca maximizar su ganancia sometiendo a la fuerza de trabajo a una disciplina constante. Por tanto, los márgenes que encuentran los trabajadores para desdibujar estos constreñimientos son espacios casi invisibles en los que estos pueden alejarse de la disciplina y el control impuesto por sus superiores y por el propio proceso de trabajo.

Según Gonçalves (2005), al lado de la modernización y la vinculación de estrategias productivas a un nuevo padrón de orientación de la producción, se desarrollaron formas de control sobre el trabajo pautadas por la eliminación de la autonomía del trabajador y por la introducción de la precarización en la relación contractual.

En algunos casos, los trabajadores vinculaban la satisfacción laboral con las potencialidades que podían desarrollar a partir de la tarea que realizaban. La valoración subjetiva,

entonces, estaba en estrecha relación con las condiciones de constreñimiento o autonomía en las que se objetivan las tareas, con la “libertad para hacer” en el trabajo, y con la posibilidad de recurrir a aptitudes y conocimientos adquiridos en la práctica, valorados como forma de reconocimiento de sus “saberes” con respecto al trabajo.

Entrevista 4:

“...a mi lo de juntar troncos me gustaba más, pero esa tarea se terminó, viste que ahí uno andaba más solo, vos hacías el trabajo a tu forma y no te controlaban, no había nadie que te dijera como lo tenías que hacer, vos dejabas llegar la hora de irte y dejabas, nadie te controlaba, bueno ta, el encargado te controla pero nunca andaba allí, entonces vos andas prácticamente solo.”

Según Zariffian “(...) el carácter exterior de las determinaciones no se debe al hecho de que vendrían de otras personas, sino a que el obrero no está en una situación en la que pueda apropiárselas, hacerlas suyas.” (Zariffian, 1996:14) En este sentido, aquellos trabajadores que podían hacer sus tareas de forma más “libre” y sin exigencias en lo que refiere al modo de definir sus tareas, se sentían más satisfechos con su trabajo, en tanto les permitía no solo regular el ritmo de sus rutinas y definir el modo de realizar sus prácticas, sino también percibir su trabajo como una actividad en la que puede actuar desde sí.

Entrevista 4:

“...el anda más seguido con nosotros, anda mirándote...esa es otra cosa que no me gusta, trabajar y que estén mirándote, mirando como lo haces, si haces bien, están arriba tuyo...aunque no te digan nada, que te estén mirando, no me gusta que me estén mirando, si yo al trabajo ya lo se hacer, no precisa que te anden arriba tuyo, eso se siente, molesta...a mi personalmente me molesta, que te den un trabajo para hacer y que vos lo hagas, pero que no estén constantemente arriba tuyo como esta este. Igual con eso no hay mucha vuelta, que vas a hacer, te la tenes que bancar, no tenes mucho para reclamar.”

8.3-Percepción sobre la estabilidad del trabajo.

La estabilidad laboral, es decir, la posibilidad de establecer un vínculo estable con la estructura ocupacional, es otro de los factores que se pueden considerar como referentes en la elaboración subjetiva de la satisfacción laboral, en tanto permiten al trabajador construir cimientos estables a partir de los cuales definir su lugar en el mundo y pensarse a sí mismos. El trabajo en el medio rural tiene generalmente características de un trabajo temporal, dado que los trabajadores no suelen tener trabajo todo el año, sin embargo, los trabajadores forestales a pesar de no tener un contrato de trabajo definido, pueden construirse una trayectoria de trabajo relativamente continua dentro del rubro, que en muchos casos depende del dinamismo del sector y de las redes de las que parte y construye el trabajador.

Para algunos de los trabajadores, el hecho de vivir en un pueblo donde la actividad forestal adquirió en el último tiempo un desarrollo considerable y por tanto existe un dinamismo en la demanda de fuerza de trabajo, significó el acceso a empleo la mayor parte del año, aunque esto implique realizar diferentes tareas en el rubro y trabajar con diferentes contratistas. Si bien estos trabajadores pueden elaborarse cierta permanencia laboral, es un trabajo que no genera certezas en el tiempo, ya que la continuidad de su trabajo no depende principalmente de su desempeño sino de la evolución de sector y de los contratistas con los que mantienen el vínculo de trabajo.

Entrevista 6:

"... yo siempre tuve trabajo, desde que empecé nunca, si no tuve fue porque no quise trabajar, si quieres trabajar hablas con un contratista, es todo así, yo antes de estar acá estuve con otro contratista, estuvo unos tres meses, ese era excelente, trabajábamos bien, y el dejó, pero nos recomendó para que nos tomara otro contratista, que es el que estamos ahora, de uno ya pasamos a otro..."

Algunos de los trabajadores en el momento en el que se realizaron las entrevistas no se encontraban empleados, por tratarse de un época del año en la que hay menos actividad debido a la estacionalidad del trabajo rural. De acuerdo a los resultados ya presentados en la encuesta, algunos trabajadores pierden su empleo durante un período de tiempo que puede ser de días o semanas, en algunos casos los trabajadores buscan otra oferta laboral dentro del rubro, o esperan reintegrarse dentro de un tiempo. Esta situación parece dar cuenta de que la estabilidad en el rubro debe ser considerada como relativa, si bien la mayor parte del año estos trabajadores están empleados, el desempleo es parte constitutiva de su trayectoria laboral. Esta dimensión incide en su valoración subjetiva en relación al trabajo, y muchas veces esta incertidumbre propia de sus trabajos precarios se convierte en una fuente de angustia, dado que elimina la posibilidad de construir estrategias de vida que incorporen al trabajo como referente estable en el sustento de su realidad social.

Entrevista 3:

"...se viene más el verano y no hay tanto trabajo, siempre fue así, cuando uno está bien parecía que iba a seguir el trabajo, pero no, se terminó, y que le vas a hacer...viste, no es efectivo nuestro trabajo, siempre son como trabajitos lo que agarramos..."

Esta realidad de algunos de los trabajadores, era una situación que se aceptaba con cierta resignación, que aparecía naturalizada en sus discursos, más aun si se considera que se trata de trabajadores que tienen cierta trayectoria en el trabajo forestal, siendo en muchos casos la única posibilidad que tienen de inserción laboral y principalmente social. Por tanto, esta forma precaria de insertarse en el mercado laboral, es vivida por algunos de los trabajadores como la única realidad a la que se tienen acceso y por tanto se la incorpora reflexivamente como real en su construcción discursiva y en sus prácticas.

La estabilidad del trabajo puede ser referida a otros dos niveles: la continuidad en las tareas que se realiza y la permanencia con el mismo contratista.

8.3.1 Movilidad en las tareas: componente de la flexibilidad cualitativa.

La forma de organización del trabajo en la forestación tiene la particularidad de presentar cierta rotatividad en las tareas que se realizan, es decir, los trabajadores hacen diferentes tareas durante el año, de acuerdo a la estacionalidad de las tareas agrícolas y a la demanda del sector. Estos trabajadores polifuncionales son funcionales a la racionalidad y productividad de las empresas que reducen su personal y amplían la flexibilidad en la redistribución de los trabajadores de un puesto a otro. Por tanto, las distintas tareas por la que transita el trabajador responden a un modo de organización y gestión del proceso de trabajo en el que existe una alta movilidad y rotación de la fuerza de trabajo.

Las tareas que realizan los trabajadores no requieren generalmente de calificación formal, la mayoría han realizado durante su historia laboral distintas tareas en las que han tenido que aprender a desenvolverse mediante la práctica. En el caso de los maquinistas, actividad esencialmente masculina, tienen una mayor estabilidad en la tarea, dado que son los únicos trabajadores a los que se les exige una determinada calificación y aptitudes más específicas, y además es una tarea que se desarrolla de forma más continua en el tiempo. Las tareas que requieren de una mayor especialización, como el caso de los maquinistas, habilitan a los trabajadores a tener una mayor comprensión del lugar que ocupan en la cadena productiva, además, les permite perfeccionarse en el ejercicio de una determinada tarea y adquirir conocimientos derivados de su práctica.

Entrevista 3:

"... nosotros no somos como los hombres que están todo el tiempo trabajando con la motosierra, esos son más estables, a nosotros es diferente, se hace más la limpieza, la poda, la sepa, que en eso nos van rotando, siempre en invierno trabajamos más, ahí por unos meses sabemos que tenemos."

8.3.2 Movilidad con respecto al contratista.

De acuerdo a lo que se observó en la encuesta, el vínculo que establecen los trabajadores con los contratistas no suele ser muy estable en el tiempo, generalmente los trabajadores con cierta trayectoria en el rubro han cambiado de contratistas varias veces durante su historia laboral. Dado que los trabajadores no establecen una relación de dependencia formal con los contratistas, los trabajadores desconocen el tiempo durante el que van a ser empleados, por lo que el riesgo a quedar desempleado es parte constitutiva del vínculo laboral que los trabajadores establecen con la estructura ocupacional. Al no existir una relación de dependencia con un empleador, lo que no solo es un factor de inseguridad y riesgo, sino que también da cuenta de la flexibilidad de las relaciones laborales que se establecen en el sector, son los trabajadores quienes asumen los costos en la organización del proceso de trabajo y los fragiliza como fuerza de trabajo fácilmente sustituible.

Entrevista 2:

"...pero ahora fue todo muy de sorpresa, un día vino el capataz con el encargado que andaba ahí, estaba trabajando en otro monte y después viene otro muchacho que es encargado de nosotros de nuestra área y nos dijo que, nos avisó que era el último día, y nosotras les preguntamos, porque, y nos dijo que no había más trabajo y eso., y tá , terminamos y nos vinimos...pero claro, nos cayó mal, porque nosotros nunca esperamos, un día así, fue en un abrir y cerrar de ojos y tá."

Entrevista 6:

"...yo siempre tuve trabajo, desde que empecé nunca, si no tuve fue porque no quise trabajar, si quieres trabajar hablas con un contratista, es todo así, yo antes de estar acá estuve con otro contratista, estuvo unos tres meses, ese era excelente, trabajábamos bien, y el dejó, pero nos recomendó para que nos tomara otro contratista, que es el que estamos ahora, de uno ya pasamos a otro..."

El vínculo que se mantiene con el contratistas no solo modifica la relación que experimentan con el trabajo, en el sentido de la autonomía para actuar en el espacio laboral, sino también modifica la valoración sobre el espacio laboral, en tanto que la forma en que se realiza el trabajo y el carácter que toman las relaciones interpersonales al interior de las cuadrillas influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores.

8.4-Percepción sobre el salario

De acuerdo al marco teórico del que se partió en este trabajo, la percepción sobre la remuneración que reciben los trabajadores, es un componente incorporado en la satisfacción laboral. Se observó a partir de la encuesta, que los trabajadores se encuentran en una mayor proporción satisfechos con su salario, y que en algunos casos estos trabajadores han dejado empleos anteriores para obtener mejores salarios en la forestación. No obstante, la satisfacción en relación al salario aparecía vinculada a la posibilidad de acceder a expectativas y aspiraciones que eran producto de un espacio social específico y de las posiciones que se ocupan en dicho espacio. También debe tenerse en cuenta que las trayectorias de estos trabajadores suelen conformarse desde opciones signadas por la precariedad, por tanto su percepción actual parte de estas coordenadas.

Los contenidos simbólicos que se construyen en relación a la remuneración que perciben por su trabajo suelen irse adaptando a las alternativas y posibilidades de su mundo social. En este sentido, debe tenerse en cuenta que estos trabajadores se insertan a la estructura ocupacional como mano de obra “descalificada” de acuerdo los requerimientos de las empresas, y esta percepción suele ser incorporada en la subjetividad de los trabajadores, lo que incide en su representación sobre si mismos y en sus expectativas en relación al valor social de su trabajo

Entrevista 3:

“- Con el sueldo que te pagaban, ¿vos estabas conforme?”

- Si, muy contenta estaba, estábamos sacando mejor sueldo de lo que esperábamos nosotros, porque era un trabajo en el que rendíamos, aparte como trabajábamos con hacha y machete, no teníamos ningún gasto, nada más que las energías de nosotros...igual no es poca cosa porque uno se va desgastando también físicamente, pero sacábamos seis, cinco, cuatrocientos, quinientos, por quincena no, por mes sacábamos un lindo sueldo, sacábamos re bien, por eso también ahora extrañamos más...”

8.5- “Saberes laborales”: aprendizaje desde el trabajo y capital cultural.

La satisfacción laboral de los trabajadores y la percepción que estos tienen en relación al mismo, esta vinculada a la valoración de sus “saberes” en relación al trabajo y a como los han construido en el tiempo. Los “saberes” laborales de los trabajadores son componentes fundamentales en su identidad laboral, y es a partir de esta desde donde construyen su subjetividad en relación al trabajo. El contenido de sus “saberes” laborales se construyen en una constante referencia al trabajo en si mismo como espacio de aprendizaje y también en relación al capital cultural que muchas familias y principalmente el pueblo, han construido tradicionalmente en relación al trabajo en la forestación. El pueblo y la familia tienen especial relevancia en la conformación de la subjetividad de los trabajadores y en la representación intersubjetiva que existe en el plano simbólico en relación al trabajo forestal.

8.5.1 Capital cultural y subjetividad laboral.

Como se mencionó anteriormente, la familia es un ámbito en donde se aprenden “saberes” que son movilizados en el trabajo, es decir, en los casos en los que las familias se encuentran tradicionalmente vinculadas al trabajo forestal, la socialización en el ámbito familiar

es un proceso privilegiado para la incorporación de determinados valores y pautas que se expresan en el ámbito laboral.

En cada familia se movilizan y reproducen ciertos tipos y cantidades de recursos que se constituyen como pautas que inciden en la conformación de la identidad de sus miembros y en los modos en como estos se presentan socialmente. Estas dimensiones son fundamentales en las formas simbólicas que toma el trabajo en la forestación para los trabajadores, teniendo en cuenta que la producción de su subjetividad opera en relación a un espacio social en el que se incorporan determinadas visiones del mundo.

Muchas familias, han construido una trayectoria común en relación al trabajo forestal y han elaborado intersubjetivamente conocimientos transmitidos generacionalmente en dicho ámbito, por tanto, el trabajo en la forestación era un factor común en las historias de sus integrantes, conformándose así en un proyecto colectivo a partir del cual se comparten “saberes” y experiencias vinculadas al trabajo.

Entrevista 2:

“- Entonces, en tu familia casi todos están vinculados al trabajo en la forestación...”

-Si mi madre, mis hermanos, mi otro hermano es grapero, bueno papá no porque está en el correo, pero lo que pasa es que acá lo que hay es en la forestación, y bueno es eso más bien, es lo que mas hay...”

Esta experiencia común en relación al trabajo, se convertía en el discurso de los trabajadores en una coordenada fundamental en la elaboración de su subjetividad, el trabajo forestal por tanto era una línea que vinculaba el pasado y el presente de estas familias y por tanto, era un factor que influía en sus proyectos de vida.

Entrevista 1:

“- Y en tu familia todos están en la forestación...”

- Si todos en lo mismo, a mi siempre cuando empezaron con el tema de los grapos, siempre me llamó, la atención, mi hermano entró en Idalen de grapero, después el me decía que si yo quería me conseguía trabajo, que un día que no estuvieran mucho los encargados él me iba a enseñar para que yo aprendiera a manejar los grapo...el me enseñó, y bueno la mochila también fue mamá la que me enseñó como era, no era nada del otro mundo pero uno a veces decía “que hago acá”, igual en la naranja, en Asucitrus también, pero siempre juntas, me iba enseñando, siempre fue así...”

El pueblo, es otro de los espacios que tomaron especial relevancia como articulador en la elaboración subjetiva de los trabajadores. Entendido como un espacio social, es un ámbito en el que los sujetos incorporan determinados esquemas clasificatorios y un determinado *habitus*, producto de las posiciones relativas que ocupan en ese espacio de relaciones, que se convierten en principios generadores de prácticas y de categorías sociales de percepción. (Bourdieu, 1997)

Según Bourdieu (1997), las estructuras de diferenciación que definen a un determinado espacio social se fundamentan a partir de un principio generador de estas diferencias. Este principio son las estructuras de distribución de poder o de especies de capital eficientes en un universo social considerado. Por tanto, el pueblo es un ámbito que, en cierta medida, determina el modo en el que los sujetos construyen e interpretan su realidad y en el que incorporan unas determinadas estructuras perceptivas que se convierten en su principio de realidad.

La representación que de su realidad se construyen los trabajadores forestales parte en gran medida de la valoración que deviene a partir de sus categorías perceptivas que son producto del lugar que ocupan en ese espacio social. Los trabajadores incorporan como parte de su *habitus* unas valoraciones comunes, construidas tradicionalmente en relación al trabajo en la forestación.

El *capital cultural* del pueblo y el acceso que los trabajadores tienen al mismo, influye en su percepción en relación al trabajo y en como estos movilizan su subjetividad en relación al mismo. El trabajo forestal es parte de la construcción del capital cultural del pueblo y tiene la función simbólica de crear sentidos colectivos. Por tanto, ser trabajador forestal, permite a estos trabajadores identificarse mutuamente y reconocerse como parte de una misma realidad que intersubjetivamente comparten. El estar próximos en un espacio social de posiciones les permite no solo ser y sentirse parte de un lugar al que se pertenece, sino que también generar intereses y valoraciones asociados a esas posiciones.

El hecho de que los trabajadores valoren positivamente su trabajo en la forestación y generen a partir de este un sentido simbólico de pertenencia, está profundamente relacionado con el lugar que estos trabajadores ocupan en el espacio social y al modo de percibir la realidad asociado a esa posición.

“A cada clase de posiciones corresponde una clase de habitus (o de aficiones) producidos por los condicionamientos sociales asociados a la posición correspondiente y, a través de estos habitus y de sus capacidades generativas, un conjunto sistemático de bienes y de propiedades, unidos entre sí por una afinidad de estilo.” (Bourdieu: 1997:19)

También, el hecho de que el trabajo forestal sea la única posibilidad laboral y de integración social que existe en el pueblo condiciona sus posibilidades de crear horizontes nuevos y constriñe los marcos de sentido a partir de los cuáles los trabajadores se representan concreta y simbólicamente su realidad laboral. En este sentido, esta dimensión define profundamente el imaginario social que es construido intersubjetivamente en el pueblo en relación al trabajo forestal.

El trabajo forestal está tradicionalmente vinculado a la vida del pueblo, por tanto allí existen “saberes” y estilos de vida que se convierten en parte de su acervo cultural. El “ser trabajador forestal” permite a los trabajadores incorporar esta dimensión a su identidad laboral, por tanto, a pesar de ser inseguro e inestable, el trabajo continúa siendo estructurante en su identidad y en su sociabilidad, aunque esto implique asumir el riesgo de encontrar amenazada su condición laboral.

Entrevista 4:

“...Entonces, por lo que me contabas, a esto lo haces un tiempo, en el verano, y después capaz que vuelves a la forestación

-Y sí, porque acá, es eso lo que hay para hacer, yo desde siempre anduve en eso, fíjate que empecé a trabajar después que terminé la escuela, desde los diez años, yo terminaba la escuela, y en el verano, mi madre ya me llevaba, porque ella también trabajó en la forestación, entonces uno va desde chico, a pelar palo me llevaba, antes de cumplir dieciocho no... después de ahí ya empecé a trabajar bien, como uno va desde chico, ya ahora conozco todo, prácticamente todo (...) Viví siempre acá, crecí acá, haciendo este trabajo...”

Estas “*ciudades operarias*”, como las llama Gonçalves (2005), expresan como la valoración y el sentido que toma el trabajo para los sujetos esta en estrecha relación con las posiciones que estos ocupan en este espacio, desde donde han aprendido a dar sentido a su realidad laboral. Para algunos trabajadores, su satisfacción laboral estaba estrechamente vinculada a la valoración subjetiva de ese espacio social, que no solo es un marco de referencia común, sino también un ámbito en el que se construyen redes solidarias cargadas de sentimientos de pertenencia y de afectividad que resguardan y le restan peso a la inestabilidad y falta de certezas propias de mundo social que los circunda.

8.6- Percepción sobre espacios de negociación en el trabajo.

El espacio laboral es también un lugar en que se contraponen los intereses de los trabajadores y de los contratistas, en tanto alteridad que se presenta como opuesta a sus intereses. Las posibilidades de negociación que encuentran los trabajadores en el espacio laboral son parte de la construcción de su valoración subjetiva, dado que no solo habilitan a los trabajadores a tener cierto control sobre su trabajo, sino que también es un resguardo para su identidad laboral. En este sentido, la identidad laboral de los trabajadores es también construida en el marco de estas relaciones, en algunos casos el tipo de relaciones que se mantienen con el contratista, pueden construirse como ámbitos de tensión y conflicto, en tanto allí se enfrentan intereses contrapuestos.

En algunos casos las relaciones que se expresaban en el espacio laboral parecían trasladarse al mundo exterior y por tanto también allí se objetivaban y reproducían relaciones sociales de dominación. En este sentido, puede hablarse de una “*disciplinización extensiva*”, en términos de Gaudemar (1981), es decir, la disciplina que se interioriza en el proceso de trabajo se expresa y se reproduce en el exterior. Los escasos márgenes que poseen para apropiarse material y simbólicamente de su actividad productiva y para generar a partir de sus prácticas sentidos en los que puedan recocerse, se manifestaba en una sumisión colectiva que identifica esa realidad como única realidad posible.

Entrevista 6:

“...Y lo que pasó que ahora al estar mal, se desanima uno... xxx también está mal, ella también, como va a ser que estemos así nosotros, ella también está siempre lamentando, bueno todas porque estamos todas así... algunos me dicen “porqué no hablan, porqué no hablan”, y que vamos a hablar, tenemos miedo de hablar con él, si él dice que no le gusta que nosotras sabemos lo que tenemos que hacer...viste, si uno habla pierde el trabajo, porque él es así...”

Algunos trabajadores, por el contrario, mantienen con los contratistas relaciones que no se manifiestan como conflictivas, en estos casos los intereses de ambas partes no se expresan como contrapuestos, por tanto, estas relaciones permiten a los trabajadores generar nociones compartidas en lo que refiere a decisiones sobre el trabajo. Generalmente estos casos se tratan de cuadrillas de pocos integrantes en los que se establece un vínculo directo con el contratista, haciendo que el trabajo no solo se experimente como una actividad compartida, sino que también permite al trabajador encontrar ciertos márgenes para definir y decidir sobre su trabajo.

Entrevista 3:

"...Y se trabaja lindo, yo veo que la gente conversando se entiende mucho.

- Entonces, por lo que vos me decís, entre ustedes se hablan las cosas, los problemas que surgen...

- Si nosotros hablamos como no, enseguida le comunicamos al encargado de nosotros...por ejemplo opinamos como lo podemos hacer al trabajo. ellos nos piden opinión a nosotros, como nos parece si nos queda mejor así, porque el encargado de ahí lo que sabe es de mirar, de vernos trabajar a nosotras."

8.7- Conclusiones.

Según Paugam (2000), un empleo no precario no sólo es aquel que es estable, sino que también aquel que reúne las condiciones para la realización personal de quien lo ejerce. Entonces, la precariedad laboral, ha de ser también definida a partir de la valoración subjetiva de los trabajadores en relación a su trabajo. La misma esta asociada a distintos grados de satisfacción laboral, es decir, da cuenta de la posibilidad que encuentran los sujetos de hacer de su trabajo una fuente de realización, una fuente de sentidos positivos en los que pueda reconocerse en tanto sujeto. Por tanto, dicha noción ha de estar en íntima relación con la posibilidad de construir una identidad en torno al trabajo como actividad con sentido.

Dicho concepto de precariedad laboral, de acuerdo al marco conceptual del que se partió para esta investigación, es abordado a partir de las siguientes dimensiones que se entienden como determinantes en la elaboración subjetiva en relación al trabajo: la satisfacción con el salario, la satisfacción con el producto del trabajo, y la satisfacción con las estructuras relacionales que se establecen en relación al mismo, con el reconocimiento de sus pares y del ambiente del trabajo.

De acuerdo a lo que se observó en las entrevistas y también había sido observado a partir de datos cuantitativos que arrojó la encuesta, los trabajadores suelen valorar positivamente el salario que reciben por su trabajo. El modo o la forma que toma esta remuneración, "por un tanto" o por jornal, influye en dicha valoración, es decir, los trabajadores suelen estar más satisfechos con aquellas tareas que son remuneradas a destajo o "por un tanto", dado que en estas modalidades de pago es el trabajador quien define y se autoindica su ritmo de trabajo y sus metas. Esta modalidad de trabajo beneficia a la empresa por lo menos en dos sentidos, ya que no solo no debe presentarse frente a los trabajadores como un agente que define directamente su trabajo (lo que la beneficia en la imagen simbólica que proyecta frente a los trabajadores), sino que también hace que los trabajadores extremen su rendimiento diario para obtener un mejor salario, lo que significa para la empresa mayor plusvalía. Esta forma de organización del proceso de trabajo capitalista empeora la situación del trabajador en la empresa, su desempeño individual se convierte en una fuente de preocupación, lo que se materializa en un aumento del sobretrabajo y una mayor autoexplotación, como producto de la que Gaudemar (1981), llama "*objetivación/interiorización de la disciplina*".

La valoración que realizan los sujetos en relación al salario que reciben, no solo se manifiesta como mediaticada por las posibilidades que existen en el pueblo y por las experiencias anteriores de los sujetos, sino que también se ajusta a una construcción intesubjetiva en relación al valor social de su trabajo, compartida entre aquellos que ocupan un lugar similar en la estructura. Por tanto, las percepciones en relación al salario, se construyen a partir de marcos de referencia comunes, que dan sentido a la realidad social de forma que ésta sea aprehendida en cuanto real y permita al sujeto resignificarse a sí mismo y a sus prácticas a partir de ésta.

Otros de los factores que de acuerdo al marco conceptual están asociados a la satisfacción laboral son las estructuras relacionales que los sujetos construyen en su trabajo, las mismas no solo son un marco de referencia para la construcción de sentido, sino también se constituyen como referentes de los cuales se reclama reconocimiento, en tanto habilitación para "ser" en el espacio de trabajo y en tanto perteneciente a un "nosotros" como referente común. Dichas estructuras relacionales que se construyen en el espacio laboral, funcionan como redes de sociabilidad y solidaridad para los sujetos y se establecen como un sostén material y emocional para los mismos, que le permiten identificarse y sentirse parte de un determinado colectivo que define sentidos intersubjetivamente construidos y establece ciertos parámetros de relevancia, conocidos e interpretados por los sujetos.

Los vínculos que se establecen con los pares, tanto en el espacio laboral como en ámbitos que lo trascienden, son factores constitutivos de la elaboración subjetiva en relación a la satisfacción laboral. Los trabajadores los resignifican y los revalorizan desde su subjetividad, lo que hace que el trabajo pueda ser vivido no sólo como una actividad productiva en la que suelen estar constreñidos y sujetos a determinaciones externas, sino que también como una experiencia que los involucra en tanto sujetos, como un espacio relacional en el que se expresan relaciones sociales que son constitutivas de su realidad vivida. El factor trabajo, en su sentido relacional, se significa como un componente que da certezas, que permite reconocerse fuera de sí, aun en marcos en los que el trabajo ha dejado de ser un medio seguro para la inserción social de los trabajadores, sigue siendo un espacio decisivo en su identidad, en tanto permite generar redes que afianzan sentidos de pertenencia, que se valoran en tanto se configuran como resguardo y como espacio valorado desde lo afectivo.

Dado que el trabajo es experimentado por muchos trabajadores como un espacio de sociabilidad y de encuentro, los límites entre lo vivido en el espacio laboral y la realidad vivida fuera de ese ámbito, se interconectan, son parte de una experiencia común, de una historia compartida. Las relaciones sociales que se construyen en el espacio de trabajo toman un sentido colectivo y se constituyen como un referente de sentido que despierta y genera sentimientos de pertenencia en ámbitos que trascienden lo laboral. Por tanto, la distancia entre lo vivido en el espacio de trabajo y el mundo exterior, tiende a ver desdibujadas sus fronteras, las lógicas y relaciones que operan en su interior se hacen extensivas al mundo fuera del trabajo.

En el espacio laboral también se expresan otro tipo de relaciones que a diferencia de las relaciones entre pares que se presupone cierta horizontalidad, las relaciones que se establecen con los superiores, sean estos el contratista o el capataz, son relaciones jerárquicas y asimétricas, y por tanto son experimentadas por los trabajadores como relaciones que los constriñen. Las relaciones que se mantienen con los superiores asumen contenidos diversos y suelen ser significadas de múltiples formas lo que hace que guarden vínculos diferentes con la construcción de su subjetividad laboral.

Las relaciones con los superiores, que son visualizados por los trabajadores como quienes ejercen el control y materializan la disciplina que rige el proceso de trabajo, son relaciones que también se expresan o se hacen extensivas al mundo exterior, por tanto, las lógicas que operan en el espacio de trabajo, toman sentido en su vida fuera del ámbito laboral. En el mundo vivido fuera del espacio laboral, también expresan las relaciones que se construyen en ese ámbito, en el que

los sujetos suelen estar constreñidos por las determinaciones impuestas por aquellos que objetivan el control en el espacio laboral.

Según Antunes, *“no es posible compatibilizar trabajo asalariado, fetichizado y extrañado con tiempo (verdaderamente) libre. Una vida desprovista de sentido en el trabajo es incompatible con una vida llena de sentido fuera del trabajo. En alguna medida esfera fuera del trabajo estará manchada por la desafección que se da en el interior de la vida laboral.”* (Antunes, 2005:169)

La relación con los contratistas, en los casos en los que existe dicha relación, dado que no siempre son actores presentes en el ámbito laboral o identificable por los trabajadores, varía de acuerdo al “tipo” de contratista y a las características de la cuadrilla. Los trabajadores que trabajan en cuadrillas más chicas suelen tener una relación más cercana con el contratista o con otro superior que sea su intermediario. En estos casos, se establece una relación más directa, más personal, que habilita a los trabajadores a influir de cierta forma en la definición de su trabajo, lo que valorado positivamente por los trabajadores en tanto les permite tener un rol más activo en su trabajo, es decir, les permite decidir sobre sus prácticas, experimentarlas como emergentes de ellos mismos y no como meras rutinas que viven y sienten como ajenas.

En el caso de los trabajadores que trabajan con contratistas más grandes, con cuadrillas más numerosas, la relación que mantienen con sus superiores suele ser más rígida. En estos casos los trabajadores tienen un vínculo más formal y distante con los superiores que son percibidos como un “otro” que es definido desde la oposición y no en un sentido inclusivo, por lo que son relaciones que se expresan entre intereses contrapuestos. El tipo de relación que se mantiene con los superiores es un factor que se incorpora a la subjetividad de los actores laborales, tanto en los casos en que estas les permiten tener mayores márgenes de acción, como en las que los constriñen y se experimentan como un factor de angustia y tensión.

La figura del contratista no siempre está presente en el espacio laboral e incluso en algunos casos los trabajadores desconocen quien es, en estos casos el vínculo laboral se establece con el capataz de la cuadrilla, en tanto intermediarios entre el trabajador y el contratista, siendo este último quien establece el vínculo laboral con la empresa para la que trabajan. Estas relaciones sociales, que pueden manifestarse como vínculos de tensión, ponen en entredicho los grados de autonomía y libertad para realizar el trabajo y las posibilidades de apropiación material y subjetiva del trabajo.

Es decir, los trabajadores valoran aquellos vínculos que les permiten ser activos, que les permite actuar de forma reflexiva sobre su trabajo. Cuando por el contrario, estos vínculos ponen en entredicho sus “saberes” en relación al trabajo y coartan las posibilidades del trabajador de apropiarse de la tarea que realiza, son vividas como relaciones conflictivas, en las que se produce una puja por el reconocimiento del modo de “hacer” y “ser” en el espacio laboral

La relación entre el trabajador y la empresa contratante, está mediatizada por la figura del contratista. Esta forma es producto de la nueva organización del capital que se expresa en los modos de organización y contratación de la fuerza de trabajo. Esta estrategia, que libera a la empresa de las responsabilidades y los costos de la contratación de la fuerza de trabajo, desdibuja su rol de empleador, tanto al nivel del imaginario de los trabajadores como en relación a la

validación de sus derechos sociales. Este rol se traslada a la figura del contratista, siendo éstos con quienes los trabajadores establecen y defienden su relación laboral. Entonces, la tensión deja de presentarse entre trabajador-empresa y pasa a expresarse en los vínculos que intermedian esta relación. De esta forma el capital externaliza los costos de la explotación de la fuerza de trabajo, haciendo aparentes responsables a agentes que poco inciden sobre los dispositivos que sustentan la organización del trabajo, pero que tienen como principal recurso el factor empleo.

Por tanto, es el contratista quien es visualizado como actor jerárquicamente superior en el proceso de trabajo y como actor que detenta y ejerce el poder en dichas relaciones sociales. No obstante, la figura del contratista no siempre es una figura visible en el espacio laboral, en estos casos toma relevancia el capataz, que es quien lo representa y asume el rol de materializar la disciplina en dicho espacio. En estos casos las relaciones toman matices diferentes, cuando son los capataces quienes representan la disciplina en el espacio laboral, esta suele ser deslegitimada por los trabajadores en tanto no son visualizados como portadores de “saberes” diferenciales que los habiliten a dar indicaciones sobre el modo de realizar su tareas. Esta resistencia frente a la legitimidad de su rol se convierte en un factor clave en la defensa de su “saber hacer” en el espacio laboral, en tanto reducto de su identidad laboral.

En este marco, la empresa contratante aparece desdibujada en la relación capital-trabajo. Es decir, los trabajadores no suelen visualizar a la empresa como agente que detenta y ejerce el poder en las relaciones laborales, dado que estos mantienen su relación de dependencia con el contratista y es éste quien se presenta con intereses contrapuestos. Los trabajadores experimentan una *doble sujeción* (Palomino, 2000), a la empresa en donde realizan sus tareas y en donde se subordinan a su organización, y al contratante directo con el cual establecen una relación de dependencia, bajo modalidades contractuales precarias.

En éste sentido, se rompe la tradicional relación trabajador-patrón, pues con la contratación de un tercero desaparece la figura del empleador inherente a una relación de compra-venta de la fuerza de trabajo, y se genera una nueva relación social ya no del tipo laboral que crea una relación bilateral de obligaciones recíprocas, sino del tipo comercial. Sin vínculos de dependencia con las empresas contratantes, los trabajadores pierden su condición de asalariados, pero permanecen realizando las mismas tareas que fueron externalizadas por la empresa original. (Aparicio y Benencia, 1999)

La empresa en el marco de la reestructuración productiva y la lógica de la acumulación flexible, incorporan las tercerizaciones como recurso para ampliar sus márgenes de productividad. Su control directo sobre la fuerza de trabajo es sustituido por estas lógicas de intermediación que permiten no solo desdibujarla como agente clave en los modos de dominación sino que le permiten reproducir más eficientemente su control, al representarse en el plano simbólico como agente externo en el vínculo laboral entre trabajadores y patrones. Para los trabajadores es la mirada del contratista la que se visualiza como opresiva, pues son éstos quienes objetivan la disciplina en el espacio laboral.

Esta distribución jerárquica del poder, inhibe las posibilidades de negociación o decisión de los trabajadores dado que los desvincula de los centros reales de poder y control. Por su parte, los contratistas, responden a esta lógica asumiendo para sí cierta autoridad en el proceso de

trabajo, que deriva de dicha distribución jerárquica de funciones y no de sus reales dimensiones para intervenir en la relación capital-trabajo.

Las posibilidades de negociación que encuentran los trabajadores en el espacio laboral son otro de los factores que influyen en el modo en el que los trabajadores significan y se representan su trabajo. Los sujetos pueden resistir desde estrategias individuales o colectivas a determinadas condiciones de trabajo que perciban y experimenten de forma negativa, de forma tal que puedan ejercer cierto control sobre la actividad que realizan. La posibilidad de negociar con el contratista u otro superior, que son percibidos como quienes definen la relación que los trabajadores mantienen con su trabajo, permite al trabajador hacer de su trabajo una actividad en la que pueda actuar reflexivamente. Por tanto es un factor que está en íntima relación con la satisfacción laboral de los trabajadores, dado que lo que está en cuestión son los márgenes de libertad y el reconocimiento de sus saberes en relación al trabajo.

El tipo de vínculo que se mantiene con el contratista o con otro superior, determinan las estrategias que elaboran los sujetos para incidir sobre su trabajo. En el caso en el que éstas relaciones son experimentadas como conflictivas, la negociación se da en márgenes de intereses contrapuestos, que no solo delimitan aquello que se percibe como propio sino que se significan como un resguardo de la identidad laboral de los trabajadores. No obstante, estos trabajadores temporales no suelen generar estrategias colectivas de negociación o resistencia. Sus escenarios y condiciones móviles y la amenaza de la pérdida del empleo hacen que estos proyectos sean silenciados.

Otro de los factores que se incorpora a la elaboración subjetiva sobre la satisfacción laboral de los trabajadores, es la percepción sobre el tipo de vínculo que mantienen con la estructura ocupacional. Es decir, la forma en la que los trabajadores se insertan en el mercado laboral. La posibilidad de mantener un trabajo estable en el tiempo dentro del sector es un factor que es valorizado por los trabajadores e influye en la percepción y subjetividad en relación al trabajo. De acuerdo a los resultados que arrojó la encuesta, los trabajadores suelen tener trabajo la mayor parte del año dentro del sector. Si bien estos trabajadores carecen de una relación contractual con sus empleadores que actúe como sostén en la conformación de sus trayectorias laborales, se puede decir que los trabajadores del sector forestal han adquirido cierta continuidad en su actividad en el rubro lo que les permite generar condiciones de cierta estabilidad laboral dentro de los márgenes de la inestabilidad. Es decir, muchos trabajadores han construido en el tiempo un vínculo continuo y perdurable con dicha actividad a partir del encadenamiento de trabajos a término. No obstante, su forma de inserción de la estructura social está signada por la inestabilidad, dado que el carácter temporal de sus empleos, hace que éste sea un elemento constitutivo de los vínculos que estos sujetos establecen con dicha estructura

Según Paugam (2000), el "*riesgo al licenciamiento*" o a estar desempleado, es una fuente de insatisfacción para los trabajadores. La inestabilidad laboral los coloca en una situación de inseguridad en lo que respecta no solo a su empleo, sino que también afecta sus propias relaciones personales y familiares y las posibilidades de construir una identidad en torno al trabajo.

La inestabilidad laboral, que es propia del empleo en el medio rural, es un factor que influye en la vida de los trabajadores. Esta forma de insertarse en el mercado laboral genera tanto

al nivel de sus prácticas como a la hora de repensarse a sí mismos, un fuerte componente de inseguridad. Ella es incorporada en la realidad construida por los sujetos, más aun si se tienen en cuenta que para muchos esta forma precaria de insertarse en la estructura ocupacional es la única realidad a la que tienen acceso y es la única forma que muchos encuentran para ser parte, aunque lo sea desde la precariedad, de la dinámica social. Esto supone que los trabajadores deben integrar en sus estrategias de vida la inestabilidad y la incertidumbre como factores que coexisten con la situación de empleo. Por tanto, su representación en relación a la forma en la que se insertan en el mundo laboral parte de considerar esta realidad como aquella que tradicionalmente han aprendido a significar, ya que sus historias laborales se han conformado relacionadas a empleos temporales.

La inestabilidad laboral, si bien es una fuente de insatisfacción para los trabajadores, lo que perciben o entienden como un trabajo estable o inestable parte de estas coordenadas. Debe tenerse presente que esta forma de insertarse en el mercado laboral es típica en el medio rural. Por tanto, es una realidad que se incorpora como real en la vida de los sujetos, más un cuando no tienen a su alcance otra alternativa plausible. R. Castel (1997), se refiere a la “*cultura de lo aleatorio*” para dar cuenta de esta situación en la que la instalación de la precariedad laboral, que entre otras forma se expresa en la inestabilidad del empleo, hace que el trabajo ya no sea un referente estable que actúe como soporte para proyectarse hacia el futuro. Por el contrario, hace que la única forma posible de habitar este mundo sea desde estrategias de sobrevivencia que solo consideren el presente como opción.

Sin embargo, según Castel (1997) estos trabajadores se vinculan de un modo precario con las estructuras no siempre desde la ausencia de vínculos, sino desde vínculos que están caracterizados por la inestabilidad y la inseguridad. Ésta es una característica que influye en la forma en la que los trabajadores significan su trabajo y construyen su identidad en relación al mismo, dado que la inestabilidad laboral es una coordenada que es incorporada como intrínseca en los vínculos que se mantiene con la estructura ocupacional.

Los trabajadores suelen ser empleados para trabajar en una zafra y luego de culminada desconocen si seguirán con empleo, por lo que el riesgo a estar desempleado es un factor constitutivo de las relaciones laborales de los trabajadores y de esta forma precaria de insertarse en la estructura ocupacional. No obstante, los trabajadores pueden elaborar trayectorias relativamente estables en el sector a partir del encadenamiento de tareas a término. El tipo de contratista también influye en la estabilidad del empleo. Los contratistas más grandes suelen tener cuadrillas más estables, mientras que los contratistas más chicos contratan a menos trabajadores con los que mantienen vínculos más inestables y para realizar trabajos más puntuales.

El vínculo laboral que se establece con el contratista influye tanto en las condiciones laborales en las que ha de desenvolverse el trabajador como en la percepción que estos tienen en relación al mismo. La figura del contratista no solo es un eslabón clave en la construcción de la trayectorias laborales de los trabajadores, sino que también es un referente que es incorporado en la subjetividad de los trabajadores en relación al trabajo, en tanto influye en cómo éste es vivido y experimentado por los actores laborales. El ambiente laboral, la posibilidad de realizar el trabajo con márgenes de autonomía, el reconocimiento de los “saberes” laborales, son factores que

determinan la satisfacción laboral y que están en gran medida en íntima relación con el tipo de vínculo que se establezca con el contratista.

Otro de los elementos centrales en la configuración de la subjetividad de los trabajadores en relación al trabajo son los “saberes” que se construyen en relación al trabajo. El reconocimiento de los “saberes” que se construyen en relación al trabajo es un elemento que aparece significado por los trabajadores como parte de su subjetividad laboral. En el espacio laboral, dichos “saberes” no sólo son un elemento central en las relaciones sociales que allí se expresan y en la propia configuración identitaria de los trabajadores, sino que también es un factor que genera referencias colectivas. Estos “saberes” en relación al trabajo definen cierto estilo y pautas de comportamiento en el espacio laboral. El trabajador no sólo aprende como ha de realizar sus tareas, sino que también incorpora valoraciones intersubjetivamente compartidas que lo hacen parte de un colectivo y que le permiten definirse en relación a este.

Estos referentes fueron abordados en tanto factores que nos permiten entender el sentido que toma el trabajo para los sujetos como actividad que genera sentidos positivos, de afirmación y de construcción en relación al trabajo. Es decir, de acuerdo al marco conceptual del que se partió en este trabajo, la idea de satisfacción laboral incorpora algunos referentes que se entienden centrales para abordar la elaboración subjetiva de los sujetos en relación al trabajo. Además de estos factores, se abordaron algunos elementos emergentes que se expresaron como dando sentido a la realidad laboral de los sujetos, y por tanto se entendieron relevantes para la comprensión de la satisfacción laboral. Dichos factores son referentes de sentido que influyen en la forma en que estos perciben su realidad, factores que hacen que el trabajo sea entendido como una actividad que genera sentidos diversos y de la cual el trabajador no solo recibe recompensas materiales sino también sociales, simbólicas y afectivas que son incorporadas en la valoración que éstos realizan del mismo.

Más allá de estos elementos centrales en la subjetividad laboral, se estimó que era relevante acercarse a factores que permitan entender como esta idea de satisfacción laboral se relaciona con la precariedad objetiva en la realidad concreta. Existen múltiples referentes que inciden en algún sentido en esta relación y que nos permite entender el modo en el que se expresa la subjetividad de los trabajadores más allá de considerar las situaciones o condiciones objetivas de las que parte el sujeto para dar sentido a su realidad laboral.

De acuerdo a los datos que arrojó la encuesta, los trabajadores forestales se sienten más satisfechos con su trabajo en la forestación que insertos socialmente a partir de su empleo. Es decir, si bien las condiciones objetivas de la precariedad inciden en el modo en el que los trabajadores dan sentido a su realidad laboral, en casi todas las categorías de precariedad laboral, los trabajadores se encontraban en una mayor proporción satisfechos laboralmente. A partir de esto se entendió relevante acercarnos a algunas líneas que sean pertinentes para la comprensión de la precariedad laboral como una totalidad, en la que el “sentir” y “estar” (Piñeiro, 2008) en la precariedad sean dimensiones que interactúan en el acercamiento a la realidad social de estos trabajadores a partir de este concepto.

En este sentido, es importante tener en cuenta algunas líneas que se expresaron en este caso como elementos que articulan el modo en el que se relacionan las dos formas de entender la precariedad y que permiten vislumbrar dicha relación en su expresión concreta.

El sentido que toma el trabajo forestal en el pueblo, está fuertemente ligado al los procesos de reestructuración productiva en el medio rural y a la expansión de los procesos de asalarización de la mano de obra. Los trabajadores de Piedras Coloradas son trabajadores que se han configurado tempranamente como mano de obra asalarizada y han definido el “ser trabajador” a partir de esta condición. Esto tiene profundas implicancias en el sentido que toma el trabajo en su subjetividad. La expansión del capitalismo en el territorio tornó posible el desplazamiento de antiguas formas de que asumía el trabajo en el medio rural, ahora sujeto a las condiciones impuestas desde la lógica del capital.

En este sentido, estos trabajadores rurales adoptaron y asimilaron una forma de vida sujeta a la organización del trabajo por las empresas, que incorporan a esta mano de obra “descalificada” partir de relaciones laborales precarias. Su forma de inserción al mercado de trabajo, ha estado históricamente signada por el carácter temporal de sus empleos, por tanto su parámetro par percibir la estabilidad/inestabilidad de su trabajo en la forestación, parte de una situación en la que para la mayoría de los trabajadores la relación empleo-desempleo es asimilada como una sola condición, no solo debido al carácter sazonal de las actividades agrícolas, sino principalmente por razones de orden laboral, social e histórico. Los cambios ocurridos en la organización del trabajo en el marco del proceso de reestructuración productiva, inciden sobre su forma de contratación, sobre las condiciones de sus empleos y sobre el tipo de trabajador que se ve involucrado. En este sentido, los trabajadores forestales se insertan en dicho modelo a partir de un sistema de intermediaciones, desligados de la antigua figura del empleador que tensionaba la relación capital-trabajo y bajo modalidades contractuales precarias.

Por tanto, cuando se aborda la subjetividad de estos trabajadores debe tenerse en cuenta que estos trabajadores se han conformado en el tiempo como mano de obra asalarizada, han construido formas de comprender su realidad y de auto-percibirse dentro de estructuras sociales, materiales y simbólicas determinadas. Su subjetividad en torno al trabajo en la forestación, lo que supone no solo la inserción al mundo del trabajo a partir de formas contractuales precarias, sino también la inserción en una estructura regida por el capital, se expresa incorporando esta realidad como única posibilidad que encuentran a su alcance para dar sustento a su condición laboral y al lugar social que esta supone. Por tanto, la satisfacción laboral aparece condicionada en el discurso de los trabajadores por aquello que entienden como su realidad posible, siendo en estos casos fuertemente condicionada por los procesos de capitalización del medio rural.

La familia y el pueblo son dos referentes centrales en la construcción y definición de la subjetividad de los trabajadores. Estos espacios de socialización están fuertemente articulados en relación a la categoría trabajo, y particularmente, en relación al trabajo forestal. Por tanto, son referentes que inciden profundamente en el sentido que toma la realidad para los sujetos, y pueden entenderse como factores que inciden en el modo en el que se vinculan el “sentir” y “estar” en la precariedad en la realidad concreta.

Muchas familias se encuentran vinculadas tradicionalmente al trabajo en la forestación. En dicho ámbito se construye un acervo común de conocimiento en relación al trabajo y se configuran cierta especie y cantidad de capital que es transmitido en el interior de estas familias. La percepción de los trabajadores en relación a su trabajo está fuertemente influenciada por aquello que aprendieron a significar en este espacio, en el que han construido sentidos y

valoraciones cargadas de afectividad y de historia común. En estas familias, el factor trabajo aparece generando sentidos comunes, como una línea que atraviesa las generaciones.

Piedras coloradas, como espacio socio-geográfico, históricamente ha estado ligado al desarrollo forestal y ha conformado su identidad local incorporando esta dimensión como elemento central, que no solo define la estructura social del mismo, sino que incide en el modo en como su gente se piensa y se representa a si misma. El trabajo en la forestación es parte del capital cultural del pueblo y esto determina profundamente la forma como expresan y movilizan su subjetividad en relación al mismo. El trabajo en la forestación tiene la función simbólica de crear sentidos colectivos, por tanto, "ser trabajador forestal" permite a su gente identificarse mutuamente y reconocerse como parte de una misma realidad. Esto toma aún mayor sentido si se tiene en cuenta que muchos trabajadores han conformado sus estrategias laborales y de vida en relación a este espacio, en el que aprenden determinadas formas de percibir y entender su realidad, y en el que se construyen una valoración intersubjetivamente compartida en relación a las posibilidades que allí encuentran.

El trabajo en la forestación es para muchos trabajadores la única posibilidad que tienen a su alcance de estar insertos en la dinámica social, aunque esto implique el acceso a condiciones laborales precarias. El hecho de que la actividad en el sector sea la única posibilidad laboral que existe en el pueblo, y por tanto, sea visualizada por muchos como posibilidad no solo de empleo sino también de inserción social, condiciona los márgenes de sentido a partir de los cuales los trabajadores se representan concreta y simbólicamente su realidad laboral. La satisfacción laboral de los trabajadores es construida desde estas coordenadas, dado que resignifican su realidad teniendo en cuenta las posibilidades y alternativas que tienen a su alcance y por tanto, configuran sus valoraciones e intereses conforme al lugar que ocupan en este espacio social.

Estos elementos pueden ser entendidos como referentes que mediatizan en la realidad concreta la relación entre las condiciones objetivas en las que se encuentran los trabajadores en relación a la precariedad laboral y las posibilidades de realización o satisfacción que obtienen los trabajadores a partir de su trabajo, y permiten acercarnos a la comprensión de las múltiples formas que asume esta relación. Entonces, estos referentes que articulan esta relación permiten acercarnos a configurar una idea de la precariedad laboral como una totalidad, en la que existen otros elementos que dan sentido a una realidad social, cultural e histórica concreta, que hace que el trabajo sea significado mas allá de unas condiciones materiales mas o menos precarias, lo que también ha de ser también incorporado a la hora de comprender como se expresa la precariedad laboral.

8.8- A modo de cierre.

En este apartado se han desarrollado algunos de los referentes de sentido incorporados en la elaboración subjetiva de los trabajadores en relación a su satisfacción laboral. Se entiende que son factores centrales para entender como los sujetos movilizan y expresan su subjetividad en relación al trabajo. Por otra parte se presentaron ciertas nociones articuladoras desde las cuales los sujetos se sitúan para construir sus significados en relación al trabajo que pueden ayudarnos a comprender como interactúan en la realidad concreta las dos formas de entender la precariedad laboral.

En relación a la idea de precariedad subjetiva, adentrarse en la comprensión de dicho concepto requiere también develar sentidos emergentes, que probablemente sean producto de referentes que fueron dotados de sentido por los sujetos en el curso de sus vidas laborales y en unas condiciones sociales, culturales e históricas particulares.

La sensibilidad del investigador, entonces, debe detenerse en componentes que se expresan en condiciones de inestabilidad y de pocas certezas en lo que refiere a la construcción de fuentes de sentido. Este marco de condiciones, que parece ser inestable y cambiante, es el meollo del problema en el abordaje de la satisfacción laboral. Sería interesante incorporar para el abordaje de la precariedad subjetiva de los trabajadores, una mirada diacrónica que permita ver procesos y trayectorias a la hora de entender como significan su realidad y por tanto desde donde elaboran su subjetividad en relación al trabajo.

Una línea de abordaje futuro, que escapó a las posibilidades de esta investigación, es vislumbrar como los hallazgos obtenidos en los dos momentos, cuantitativo y cualitativo, se relacionan y actualizan en la realidad de los trabajadores para cada uno de los subtipos construidos, que dan cuenta de los modos posibles en los que puede estarse vinculado las dos formas de entender la precariedad.

9-Bibliografía.

- Abraham, T. (2000) "La empresa de vivir" Ed. Sudamericana. Bs. As.
- Abramo, L. (1999) "Desafios actuais da sociologia do trabalho na América Latina: Algumas hipóteses para a discussão" En: De la Giza, "Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el SXX." Ed. CLACSO, Bs. As.
- Antunes, R. (2000) "Trabalho e precarização Numa orden neoliberal." En: Gentili, P. y Frigoritto, G. (comp.) "La ciudadana Negada. Políticas de exclusión en la educación y en el trabajo." Ed. CLACSO, Bs. As.
- Antunes, R. (2003) "¿Adiós al trabajo? Ensayos sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo." Ed. Herramienta, Bs. As.
- Antunes, R. (2005) "Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y negación del trabajo." Ed. Herramienta, Bs. As.
- Susana Aparicio y Roberto Benencia (1999) "Empleo rural en tiempos de flexibilidad". Ed. La Colmena, Bs. As.
- Gonçalves, M. (2005) "Problemas e persepectivas do trabalho rural assalariado nas plantações florestais no brasil: análise e partir de una região do estado de Mina Gerais" En: Brumer, A. y Piñeiro, D. "Agricultura latino-americana. Novos arranjos y velhas questões." Ed. UFRGS, Porto Alegre.
- Bourdieu, P. (1987) "Cosas Dichas" Ed. GEDISA, Bs. As.
- Bourdieu, P. (1997) "Razones prácticas" Ed. Anagrama, Barcelona.
- Bourdieu, P. (1999) "La miseria del mundo" Fondo de Cultura económica, Bs. As.
- Carámbula, M. (2005) "Impacts an social transformations generated by the forest activities in Uruguay: case study of three rural towns." Auburn University Center for Forest Sustainability. Atlanta, USA.
- Carámbula, M. (2004) Tesis de Grado. "Asalariados de a esquila: modificaciones en el proceso de trabajo y dezafralización del empleo" Facultad de Agronomía, UdelaR. Montevideo.
- Castel, R. (1997) "La metamorfosis de la cuestión social" Ed. Paidós. Bs. As., Barcelona, México.
- Castelles, M. (1998) "La era de la información", Vol. I. "La sociedad red." Ed. Alianza. Madrid
- Castillo, J. (1998) "Em busca do trabalho perdido (e de uma sociologia capaz de o encontrar...). En Iliona Kovacás; Juan José Castillo, "Novos modelos de produto: trabalho e pessoas". Ed. Celta Editora.
- Castillo, J. (2005) "Contra los estragos de la subcontratación: trabajo decente" Revista Sociología del trabajo. Número 54. Ed. Siglo XXI, Madrid.
- Cea D'Ancona (1998) "Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social" Ed. Síntesis. Madrid.
- Córdova, P. (2003) "Cuando los árboles dejan ver el bosque: Impactos territoriales de la forestación en Uruguay." En: Thierry Linck y Carlos Schiavo (comp.) "Globalización y territorio." Ed. Nordan- Comunidad.

- Ciervo, V. y Ferrazzino, A. (2006) "Los white collars del trabajo agrario. Las empresas de servicios temporarios." Ponencia en VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, ALASRU, Quito.
- Cosenza, R. (2006) "O trabalhador rural no contexto de formação do assalariado florestal de Mina Gerais: O caso do distrito de Baixa Verde." Ponencia en VII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural, ALASRU, Quito.
- DIEA – MGAP. (2003) "La actividad forestal a través del Censo agropecuario."
- Dubar, C. (2001) "El trabajo y las identidades profesionales y personales." Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7, Número 13, Asociación latinoamericana de sociología del trabajo.
- Dubet, F. (1989) "De la sociología de la identidad a la sociología del sujeto" El Colegio de México. Centro de Estudios Sociológicos.
- Durkheim, E. (2004) "La división del trabajo social" Ed. Ediciones Libertador, Bs. As.
- Friedmann, G. (1963) "El objeto de la sociología del trabajo." En: Friedmann y Naville. "Tratado de la sociología del trabajo." Fondo de Cultura Económica. México.
- Gaudemar, J. (1981) "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en el proceso capitalista de trabajo." En: Castel, R., Donzelot, J., Foucault, M., Gaudemar, J., Grignon, C., Muel, F. "Espacios de Poder" Ed. La Piqueta, Madrid.
- Gaudemar, J. (1991) "El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina en la fábrica." Ed. Trotta, Madrid.
- Galín, P. (1987) "Condiciones de trabajo, precarización del empleo" En: Marta Novick (comp.) "Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional." Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Giarracca, N. (2000) "Tucumanos y Tucumanas. Zafra, trabajo, migraciones e identidad" Ed. La Colmena, Bs. As.
- Giarracca, N. (2001) "¿Una nueva ruralidad en América Latina?" Ed. CLACSO, Bs. As.
- Gómez, S. y Klein, E. (1993) "El trabajo temporal en la agricultura Latinoamericana. En: "Los pobres del campo: el trabajador eventual." Santiago de Chile.
- Kay, C. (2001) "El excluyente desarrollo rural latinoamericano en un mundo que cambia." En: "Transformaciones agrarias y empleo rural.", FCS, UdelAR, Montevideo.
- Lukács, G. (2004) "Ontología del ser social. El trabajo." Edición al cuidado de Antonino Infranca y Miguel Vedda. Ed. Herramienta. Bs. As.
- Margel, G. (2000) "La reconfiguración de las identidades profesionales ante los cambios socio-técnicos." Revista de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Nº 17, Montevideo.
- Marx. (1971) "El capital." Tomo I, Vol. I. Fondo de Cultura Económica. Mexico.
- Marx. (1979) "Trabajo asalariado y capital", Ed. Progreso. Moscú.

- Morena, Victoria. (1999) "Los trabajadores zafrales de la viticultura." Facultad de Ciencias Sociales. UdelaR. Montevideo.
- Neffa, J. (1986) "El trabajo temporario en el sector agropecuario de América Latina: Problema de condiciones de trabajo. Ginebra, OIT."
- Newby, H. y Sevilla-Guzmán, E. (1981) "Introducción a la sociología rural." Ed. Alianza. Madrid.
- Novick, M. (comp.)(1987) "Condiciones de trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional". CLACSO, Bs. As.
- Novo, L. (2005) "El lugar social del trabajo. El papel del mecanismo empleo-desempleo en el capitalismo mundial integrado." En: Schvarstein, L. y Leopold, L. (comp.) "Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario." Ed. Paidós. Bs. As.
- Palomino, H. (2000) "Trabajo y la teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas." Revista de Ciencias Sociales, Nº 17. Montevideo.
- Paugam, S. (2000) « Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle » Editorial: PRESSES Universitaire de France, Paris.
- Piñeiro, D. (2002) "Los trabajadores rurales en Uruguay: principales tendencias." En: Blanca Rubio, Cristina Martínez, Mercedes Jiménez y Eloisa Valdivia (comp.). "Reestructuración productiva, comercialización y regionalización de la fuerza de trabajo agrícola en América Latina." Ed. Plaza y Valdez, México.
- Piñeiro, D. (2003) "Los trabajadores de la esquila. Pasado y Presente en un mundo que cambia: el caso de Uruguay." SUL, FCS, FA, Montevideo.
- Piñeiro, D. (1999) Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay. En: Susana Aparicio y Roberto Benencia. "Empleo rural en tiempos de flexibilidad". Ed. La Colmena, Bs. As.
- Piñeiro, D (1991) "Nuevos y no tanto. Los actores sociales para la modernización del agro uruguayo." CIESU-EBO. Montevideo.
- Piñeiro, D. (1998) "Cambios y permanencias en el agro uruguayo. Tendencias y coyuntura." En: Norma Giarracca y Silvia Cloquell (comp.). "Las agriculturas del Mercosur. El papel de los actores sociales." CLACSO. Bs. As.
- Piñeiro, D. (2000) "Población y trabajadores rurales en el contexto de transformaciones agrarias." En: Norma Giarracca (comp.). "¿Una nueva ruralidad en América Latina?" CLACSO. Bs. As.
- Piñeiro, D (2008) "El trabajo precario en el campo uruguayo" CSIC, UdelaR, Montevideo.
- Riella, A. y Tubío, M. (2001) "Los trabajadores Zafrales en el agro uruguayo: el caso de los cosecheros de la citricultura" En: "Transformaciones agrarias y empleo rural.", FCS. UdelaR. Montevideo.
- Rodgers, G. y J. (comp.)(1992) "El trabajo precario en la regulación laboral. Acrecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. OIT. Ministerio de trabajo de España. Madrid.
- Salles, V. (1999) "El trabajo, el no trabajo. Un ejercicio analítico-teórico preliminar desde la sociología de la cultura" En: De la Gaza, "Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el SXX." CLACSO, Bs. As.

- Sanchez, L. y Arroyo, R. (1993) *Jornaleiros agrícolas en México*. En: S. Gómez y E. Klein "Los pobres del campo. El trabajador eventual" Santiago de Chile. PREALC.
- Schiavo, C. y Córdova, P. (2001) "Transformaciones territoriales y sociedad rural: visibilidades de cambio del empleo rural; el caso de la forestación." En: "Transformaciones agrarias y empleo rural.", FCS, UdelaR, Montevideo.
- Schutz, A. (1954) "Estudios sobre la teoría social" (cap.IX) Amorroutu Editores, Bs. As.
- Schutz, A. (1967) "El problema de la realidad social" (cap.V) Amorroutu Editores, Bs. As
- Supervielle M. y Quiñones, M. (1999) "La instalación de la flexibilidad en Uruguay." Documento de Trabajo, Departamento de Sociología, FCS, UdelaR, Montevideo.
- Zariffian, P. (1996) Serie Documento de Trabajo N° 7. UdelaR, Unidad de relaciones y cooperación con el sector productivo, Montevideo.