

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

**El trabajo en la forestación. Una mirada desde la
subjetividad de los trabajadores de Piedras Coloradas**

Natalia Vibel
Tutor: Diego Piñeiro

2008

“El trabajo es la actividad esencial del hombre en virtud de la cual se relaciona con su entorno y con los demás, con y para los cuales desempeña esta tarea. El trabajo expresaría, por tanto, en el mayor grado nuestra humanidad, nuestra condición de seres finitos, creadores de valores, y también nuestra condición de seres sociales”

Dominique Méda

“El trabajo. Un valor en peligro de extinción”

Agradecimientos

A mis padres, por haberme apoyado en todo momento de la carrera, por entender lo complejo que es ser estudiante, por haber estimulado desde la infancia la comprensión por la realidad rural – cuestión que entendí después de varios años - , por ser como son.

A mi madre, por haber traducido gran parte del libro de Paugam, insumo indispensable para la realización de este trabajo.

A Santi, mi hermano, por haber compartido todo, por estar siempre, por ayudarme en la tarea engorrosa de desgrabar miles de entrevistas.

A mis compañeras de carrera, de la vida estudiantil, Lú y Fer, por estar siempre conmigo, en el ámbito académico así como en la cotidiana, gracias por tener esa cabeza increíble frente al mundo.

A Lau y Mariana, por haberme también ayudado a desgrabar horas de diálogo con los y las trabajadoras de Piedras Coloradas.

A los profesores, Diego y Joaquín, por habernos hecho recorrer este increíble camino en la formación académica. Por sus exigencias, consejos y apoyos.

A mis compañeras y compañeros de taller, por el intercambio constante.

A mis compañeras forestales, Victoria, Ivana, Graciana y Jimena, por haber compartido tanta forestación y viajes temáticos de los cuales he podido enriquecerme a partir del intercambio.

A Matías Carámbula, por haber sido un gran apoyo en los viajes, por mostrarnos una visión interesante del fenómeno forestal.

A la empresa Caja Bancaria, por facilitarnos el trabajo de campo, por el tiempo que nos concedieron.

A la Junta Local de Piedras Coloradas, a Mauro Pecce y a Cacho, por haber sido tan serviciales y atentos con nosotras para que pudiéramos hacer nuestro trabajo de campo, por habernos dado alojamiento.

A toda la población de Piedras Coloradas, por haber sido buenos anfitriones, por habernos permitido convivir con ustedes.

Y por último, y como agradecimiento central, agradezco el apoyo de todos los trabajadores y trabajadoras de Piedras Coloradas, que me permitieron entrar unos minutos en sus vidas, en su realidad cotidiana, permitiéndome llevar a cabo este trabajo que adquiere una importancia esencial en mi carrera, en mi vida. A Nancy y su familia, a Maria, Franco, Erico, Malvina, y al resto de los y las trabajadoras.

A todos los que estuvieron de alguna forma u otra acompañándome durante estos años de carrera.

RESUMEN

La investigación es el resultado del trabajo realizado durante dos años dentro del Taller de Sociología Rural de la Licenciatura en Sociología.

El objetivo de esta investigación es observar cómo los trabajadores forestales de la fase agraria perciben su realidad laboral, atendiendo a la satisfacción o insatisfacción que poseen respecto a la actividad que realizan, a la retribución material que reciben y a las relaciones que entablan con sus compañeros y superiores. A su vez, resulta de gran relevancia visualizar la percepción de los asalariados respecto a la relación que se establece con el empleo.

A partir del acercamiento y de la constatación de la realidad que los trabajadores perciben, se intenta establecer las características del trabajo en la forestación, buscando determinar a través del discurso de los asalariados, así como de la observación realizada del contexto laboral, si dicho trabajo puede considerarse precario o no.

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
<i>Los trabajadores de la forestación</i>	
2. ANTECEDENTES	4
<i>Aportes sobre el trabajo rural, aportes sobre la actividad forestal</i>	
3. MARCO TEÓRICO	6
3.1. Los clásicos y el Trabajo	6
3.2. El trabajo y sus funciones	7
3.3. El empleo en la actualidad: diferentes modalidades de empleo	8
3.3.1. El empleo típico	8
3.3.2. El empleo atípico	8
3.3.3. El empleo temporal o a tiempo parcial	9
3.3.4. El trabajo precario	9
3.4. Organización del Trabajo y Flexibilización	10
3.5. LA INTEGRACION EN EL TRABAJO	12
<i>Una mirada desde la subjetividad de los trabajadores</i>	
3.5.1. Relación con el empleo y relación con el trabajo	12
3.5.2. La relación con el trabajo	13
3.5.2.1. La satisfacción en el trabajo: dimensiones y factores de las experiencias de los asalariados	13
3.5.3. La relación con el empleo	15
3.5.3.1. Dos factores de desigualdades frente a la inseguridad en el empleo: el nivel de calificación y el tipo de empresa	15
3.6. Los impactos de la forestación sobre el trabajo y el empleo	16
4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS	17
4.1. Problema de investigación	17
4.2. Objetivos	18
5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	19
Diseño metodológico	
5.1. Acerca de la metodología cualitativa	19
5.2. Presentación de las técnicas a utilizar y justificación metodológica	19
5.2.1. Entrevista	20
5.2.2. Observación	20
6. ETAPAS DE LA INVESTIGACION	22
6.1. Etapa 1 - Fase exploratoria	22
6.2. Etapa 2 – Trabajo de Campo	22
6.3. Etapa 3 – Dimensiones de análisis	22
7. ANALISIS	24
7.1. El proceso de trabajo en la fase agraria de la forestación	24
7.1.1. Caracterización de las etapas y de los puestos de trabajo	24
7.1.2. Organización del trabajo:	26

La nueva era tecnológica y los viejos modelos organizativos	
7.2. Situación del trabajador en relación a la actividad forestal	27
7.2.1. Antigüedad laboral en el rubro: una cuestión de trayectoria	27
7.2.2. Tareas realizadas en el pasado: otra cuestión de trayectoria	28
7.3. Situación del trabajador en relación a la empresa	28
7.3.1. Antigüedad en la empresa	28
7.3.2. El tipo de contrato: ¿satisfacción o insatisfacción?	28
7.3.3. Percepción acerca de la empresa forestal y de la empresa contratista	29
7.4. Caracterización, satisfacción y percepción sobre la tarea	30
7.4.1. Caracterización de la o las tareas y satisfacción con las mismas	30
7.4.2. La autonomía frente a la tarea como un factor de satisfacción	32
7.4.3. Los riesgos en el monte: un factor de controversia	34
7.4.4. Capacitación laboral: ¿un requisito obligatorio?	35
7.5. Retribución material	36
Fuente determinante de satisfacción laboral	
7.5.1. Satisfacción y percepción respecto al salario	36
7.5.2. Posibilidades de ascenso	37
7.6. Relaciones laborales y ambiente laboral	37
7.6.1. Relacionamiento con los compañeros de trabajo	37
7.6.2. Relacionamiento con los superiores	38
7.6.3. Satisfacción y percepción sobre el ambiente laboral	41
7.7. Estabilidad / Inestabilidad del empleo	41
7.7.1. Riesgo de despido o de no contratación – Inseguridades laborales	41
7.7.2. Futuro: Visualización y expectativas laborales	42
7.8. Síntesis del capítulo	44
8. CONCLUSIONES	47
8.1. El Homo Faber Forestal	47
8.2. El liderazgo del Homo Económicus	49
8.3. El Homo Sociológicus: el ser social en su totalidad	49
8.4. Empleo. Las nuevas modalidades y sus consecuencias para los trabajadores forestales	51
8.5. La integración asegurada y sus desviaciones	52
Una mirada conjunta de la relación con el trabajo y de la relación con el empleo	
8.6. Síntesis - Conclusiones	53
9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	54

1. INTRODUCCIÓN

Los trabajadores de la forestación

Cuando se piensa en la forestación en nuestro territorio, se observa que el país ha venido apostando a ésta área productiva en pos de un modelo de desarrollo que genera nuevos puestos de trabajo con diferentes lógicas de empleabilidad. Un proyecto de desarrollo no implica únicamente un crecimiento económico, sino también una mejora en la calidad de vida de las personas.

De esta forma, se puede advertir que dicho fenómeno genera diversas implicancias sobre la población que se relaciona a la actividad forestal.

Puntualmente, el objetivo de esta investigación es abarcar los impactos que genera la forestación en el trabajo, atendiendo específicamente la subjetividad de los trabajadores, ya que observando los antecedentes sobre el tema, el ámbito laboral es abordado como una cuestión esencial en la que es menester profundizar sociológicamente. Si bien la actividad forestal genera empleo, es pertinente ahondar cualitativamente en qué tipo de empleo genera, y observar sus consecuencias en la subjetividad de los trabajadores.

Es necesario tener en cuenta que existen tres niveles de estudio del empleo en este sector: por un lado existe la labor relacionada a la fase agraria, luego aparece la fase industrial, y por último la labor en el sector servicios. En este trabajo se toma como referencia la actividad que se ejecuta en la fase agraria (Carámbula, Piñeiro, 2006).

Por lo tanto, se busca analizar la relación que los trabajadores de la forestación tienen con el trabajo, atendiendo a la existencia o inexistencia de satisfacción que dichos trabajadores puedan percibir subjetivamente. Es decir, se puede observar un crecimiento de la actividad forestal como generadora de condiciones positivas para el país, pero ¿cuáles son las consecuencias para los trabajadores?, ¿cómo perciben éstos sus condiciones de trabajo?

A su vez, se indaga acerca de cómo perciben los trabajadores su realidad laboral, respecto a si consideran que es un empleo estable, o si por el contrario, perciben que se encuentran inmersos en una realidad laboral de inseguridad e incertidumbre.

2. ANTECEDENTES

Aportes sobre el trabajo rural, aportes sobre la actividad forestal

Un antecedente relevante es el estudio llevado a cabo por Interconsult (1994), en donde el objetivo es evaluar el impacto socio-económico del Proyecto de Desarrollo Forestal en seis localidades diferentes.

Una de las conclusiones a las que llega este estudio es que a pesar de que la gran mayoría de los trabajadores tienen una percepción positiva respecto a las posibilidades laborales que ofrece la actividad forestal, cuentan con un alto grado de incertidumbre como consecuencia de la zafralidad. "...se puede decir que estamos en una etapa de transición, donde las mejoras en la calidad de vida no generan seguridades básicas en la población, explicable por la etapa de desarrollo en la cual se encuentra la actividad y los altos índices de zafralidad" (Interconsult, 1994).

Dicho trabajo sirve como insumo en la medida en que aborda la cuestión de la zafralidad, así como también la percepción por parte de los trabajadores respecto a la inestabilidad de su empleo. Es decir, este trabajo se configura como una primera aproximación a la realidad laboral de los trabajadores forestales, pero es menester ahondar en la percepción de los trabajadores, así como también visualizar algunos cambios que pudieron darse en las percepciones que se conocieron en aquel momento de las que se observan en la actualidad.

Un antecedente que es importante introducir es la investigación llevada a cabo por Alberto Riella y Mauricio Tubío (2001). Los objetivos de esta investigación dan cuenta del interés por analizar "las características de los procesos de transformación del empleo rural" (Riella y Tubío; 2001:46), profundizando el análisis en los trabajadores zafrales de la fase agraria de la citricultura. Dicha investigación aborda una temática crucial que debe ser retomada para el análisis de los trabajadores forestales. Tanto los trabajadores del citrus como los de la forestación quedan caracterizados por ser zafrales, por lo cual es posible considerar algunas conclusiones finales de la investigación de los trabajadores del citrus y visualizar qué sucede para el caso de la forestación. De esta forma, se observa que el grado de precariedad de los empleos de la citricultura es elevado. Por lo tanto, la zafralidad y precariedad laboral en el medio rural resultan dos tópicos cruciales que resultan interesantes de observar. A su vez, es de gran interés, observar dicho fenómeno, pero desde otro ángulo. Es decir, atender a la percepción de los trabajadores, específicamente, de los trabajadores forestales, con el objetivo de determinar a partir de los diferentes discursos si puede considerarse un empleo y/o trabajo precario.

Una investigación que se considera pertinente tener en cuenta como antecedente es el trabajo de Diego Piñeiro (2003), en donde el interés está puesto en explorar la realidad de los trabajadores rurales, específicamente de aquellos que quedan caracterizados por ser trabajadores eventuales. De esta forma el autor realiza una minuciosa descripción de la realidad laboral de los esquiladores, desarrollando diferentes variables que tienen que ver con las condiciones de vida de los trabajadores, su situación familiar, económica, etc.

Las conclusiones a las que llega esta investigación establecen que la producción lanar depende de varios factores, en donde se ubican los conocimientos adquiridos por parte de los trabajadores, su destreza, etc. A su vez, el buen desempeño laboral por parte de los trabajadores queda supeditado a diversos factores: mayor estabilidad, mejores condiciones de vida en los establecimientos, la capacitación laboral, retribución material aceptable, otorgar

los beneficios de la seguridad social, así como repensar soluciones para los periodos de desocupación entre zafras.

Dichas conclusiones permiten tener una visión global del fenómeno laboral en el medio rural, centrándose en factores como son la estabilidad, la capacitación, la retribución material, etc., desde una mirada objetiva del fenómeno. Por lo tanto, resulta de gran interés tomar dichas variables, pero poniendo el acento en la percepción que de éstas cuestiones tienen los trabajadores eventuales, específicamente, los trabajadores de la forestación.

Carámbula en su tesis de grado (2004) explora las modificaciones que se han observado en el proceso de trabajo de la esquila y da cuenta del nuevo escenario laboral presente dentro del medio rural uruguayo. Específicamente estudia las modificaciones de la organización del trabajo, las relaciones entre los trabajadores, etc. Asimismo, analiza la cuestión de la precariedad del trabajo, por lo que es pertinente tomar esta investigación como antecedente para futuras investigaciones sobre el fenómeno. Es importante tener en cuenta que el eje de dicha investigación se basa en la percepción de los trabajadores, intentando analizar e interpretar cómo éstos configuran su espacio laboral. Por lo tanto, constituye un acercamiento a la mirada subjetiva del fenómeno. De esta manera, se pretende en la investigación sobre los trabajadores forestales partir desde esta mirada, pero profundizando aún más a partir de la teoría subjetiva sobre la precariedad laboral.

Otro de los trabajos consultados como antecedente tiene como objetivo explorar los impactos y transformaciones sociales que conlleva la forestación. Para ello se toman en cuenta una serie de temas, como ser las dinámicas demográficas, los cambios en los servicios e infraestructura, el empleo, etc. (Carámbula, Piñeiro, 2006). La relevancia de este trabajo se sustenta en la idea de que permite obtener una visión global acerca de los cambios desarrollados en el mundo del trabajo de la actividad forestal, cuestión que adquiere relevancia como insumo analítico y exploratorio respecto a la actividad forestal en nuestro territorio.

En conclusión, todos estos antecedentes permiten tener un conocimiento más acabado sobre el trabajo rural, el empleo eventual, las condiciones laborales, etc., cuestiones que abren un abanico de nuevos escenarios, diferentes miradas, nuevas preguntas. Por lo tanto, es menester tomar este caudal teórico y práctico, y utilizarlo como fundamento para el planteo de nuevos problemas de investigación. De esta forma, resulta interesante ahondar en estas cuestiones pero desde otra mirada, desde la perspectiva del trabajador, a partir de su percepción respecto a su trabajo y a su empleo.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Los clásicos y el Trabajo

A modo de introducción, resulta conveniente esbozar algunas líneas de análisis que se han planteado por parte de los clásicos de la sociología.

Hopenhayn (2001) retoma el pensamiento de varios autores respecto al concepto e implicancias del trabajo, en donde plantea la visión que de ésta temática delinearon Hegel, Marx, Marcuse y otros.

Hegel es un pensador que marca el acento en el lugar que ocupa el trabajo en cualquier sociedad. De esta manera, define al trabajo como aquella actividad a través de la cual el espíritu desarrolla sus potencialidades, y en donde deviene algo distinto de sí mismo. Es decir, es aquí donde Hegel establece el sentido contradictorio del trabajo, en la medida en que se constituye como autorrealización y como alineación del ser. "Sin el trabajo el sujeto no es nadie, pero mediante el trabajo deja de ser lo que era originalmente" (Hopenhayn; 2001:124). Es por esta razón que para Hegel el trabajo se constituye como la base de las relaciones sociales, cumpliendo un rol determinante dentro del vínculo social.

Para Marx la importancia del trabajo radica en el hecho de que la situación social y económica del trabajo funcionaría como un resorte gravitante para las movi­lidades que asume el pensamiento en una sociedad, es decir, como motor de la historia. Este pensador ha introducido diferentes variables que entran en juego en lo que refiere al trabajo como actividad central de la vida de los sujetos. De esta forma, el capital y la división del trabajo se constituyen como pilares fundamentales para comprender los cambios en la relación individuo – trabajo. Según Marx, el crecimiento tanto del capital como de la división del trabajo, lleva a que el obrero sea cada vez más dependiente del trabajo, sesgando la posibilidad de que el sujeto alcance conciencia de sí. Desde la perspectiva de Marx, las mercancías serían el vínculo de intercambio social y el mercado determinaría las posibilidades de satisfacción de necesidades y deseos del hombre. El hombre como ser social no tendría control sobre sus acciones y posibilidades, las cuales dependen de la regulación impersonal del mercado capitalista.

A su vez, otro pensador que aborda la cuestión del trabajo es Marcuse, quien se basa en la combinación de la perspectiva marxista junto a la visión fenomenológica. De esta forma, define al trabajo como la acción del hombre que le permite constituirse como ser en el mundo. "Tal hacer no construye un sujeto a priori sino que lo sitúa en un mundo dentro del cual se constituye como sujeto" (Hopenhayn; 2001:195).

Marcuse plantea que el trabajo no es sólo el medio por el cual el sujeto satisface sus necesidades a partir de la producción de bienes, sino que constituye la base por la cual el sujeto tiene como objetivo la autorrealización. Es importante tener presente que esta autorrealización contiene dos propiedades fundamentales: duración y permanencia. "Si el trabajo es un compromiso constante que se extiende en el tiempo y que permanece a través de sus frutos, lo es, en gran medida, porque lo propio del ser humano es estar en constante proceso de realización, de objetivación y de reconocimiento de sí mismo a través de su obra" (Hopenhayn; 2001:197). La esencia del individuo lo obliga a salir de sí mismo, ratificar constantemente su existencia, lo estimula en pos de una permanente confirmación de su capacidad de trascender la precariedad con la que se posiciona frente al mundo, transformándolo de acuerdo a sus necesidades.

Atendiendo a la centralidad que adquiere, desde algunas perspectivas, el trabajo como elemento constitutivo del vínculo social, el planteo de Durkheim resulta de gran utilidad a la hora de abordar la cuestión del trabajo. “Es posible que la utilidad económica de la división del trabajo...sobrepase infinitamente la esfera de intereses puramente económicos, pues consiste en el establecimiento de un orden social y moral sui generis.” (Durkheim, 1893:71). A partir de esta idea, se puede establecer que la actividad productiva como tal, no se presenta como una lógica únicamente económica, sino que implica un ámbito más general, en donde los trabajadores actúan interdependientemente, estableciendo así una solidaridad que se proyecta más allá de las relaciones laborales. A medida que la esfera laboral se va especificando, los tipos de relaciones que esta actividad genera, también se van modificando. De esta forma, el trabajo produce tipos particulares de solidaridad. El trabajo implica, entonces, una red interrelacionada de vínculos sociales; define interacciones propias del ámbito laboral que se sostienen moralmente en la colectividad.

3.2. El trabajo y sus funciones

Pablo Guerra define al trabajo como “aquella actividad propiamente humana que hace uso de nuestras facultades tanto físicas como morales e intelectuales, conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad” (Guerra; 1998:39). Esta sería la definición de trabajo que expresa la función “real” que conlleva dicha actividad, pero que se ha desvirtuado a lo largo de la historia transformándose paulatinamente en un elemento esencial del vínculo social.

Dominique Méda (1998) plantea la idea acerca de que el trabajo en sus orígenes no se pensaba en términos de integración social, de autorrealización, etc., es decir, no cargaba con el peso que en la actualidad lleva consigo. “Cuando se ensalza el trabajo por ser el ámbito primordial de la integración social y de la autorrealización, no se está distinguiendo entre las funciones y el sistema en que dichas funciones se basan (...) el trabajo no es en sí mismo portador de esas funciones...” (Méda; 1998:27).

Dicho planteo resulta de gran relevancia a la hora de abordar la cuestión del trabajo, ya que nos permite establecer una mirada crítica acerca de las funciones que el trabajo ha venido cumpliendo a lo largo de la historia. Sin embargo, es importante contextualizar dicho fenómeno, en la medida en que existen variaciones respecto al peso que el trabajo adquiere como mecanismo de integración en diferentes sociedades. De todas formas lo relevante es partir de la idea de que en nuestra región el trabajo en sí se configura como un pilar central de desarrollo para el individuo, como ciudadano, obteniendo así, un estatus en la sociedad. A su vez, el trabajo forma parte central en lo que es el vínculo social, así como en los mecanismos de integración social. De esta forma, se parte del supuesto de que el trabajo ocupa en nuestra sociedad un lugar central en lo que refiere a la integración social, así como respecto al desarrollo del individuo; y que por lo tanto es central poder observar de qué forma los sujetos perciben su realidad a partir de la importancia que adquiere en sus vidas formar parte del mundo laboral.

A su vez, Hopenhayn (2001) visualiza la centralidad que el trabajo ha demostrado a lo largo de la historia, partiendo de la base de que el trabajo se configura como una ambivalencia, que se constituye a la vez como fuente de liberación, así como de sometimiento.

Este autor plantea que la Revolución Industrial trajo como consecuencia, entre otras repercusiones, la necesidad de replantear el sentido que adquiere el trabajo para una sociedad. Es así como en el contexto de la sociedad industrial, el trabajo empieza a constituirse por primera vez como el medio privilegiado de integración social. El trabajo se configura en el imaginario colectivo como el nexo con la comunidad, de la ciudadanía y del reconocimiento social.

3.3. El empleo en la actualidad: diferentes modalidades de empleo

Hopenhayn (2001) plantea la idea respecto a que a partir de 1960, el mundo laboral empezó a mostrar nuevos escenarios, que dan cuenta de nuevas transformaciones tanto en las prácticas como en la organización del trabajo. Este nuevo escenario surge como consecuencia del desarrollo tecnológico y las crecientes exigencias respecto a la productividad del trabajo en los países capitalistas avanzados. Las nuevas transformaciones observadas inciden en el mundo laboral, ya sea en las rutinas laborales, la división entre el trabajo mecanizado y el intelectual, la organización y gestión de procesos productivos, y en el mercado de trabajo (oferta y demanda).

Como se ha visto anteriormente, el mundo laboral ha presenciado fuertes cambios que han desembocado en el surgimiento y relevancia de nuevas formas de empleabilidad. De esta forma, resulta relevante esbozar unas líneas respecto a lo que se denomina empleo típico. Posteriormente se plantea la caracterización de lo que se define como empleo atípico, estableciendo todas sus formas y consecuencias.

Es importante aclarar que la siguiente caracterización de los diferentes tipos de empleo queda definida desde una mirada externa al fenómeno, es decir, una mirada que proviene desde el investigador que intenta describir una situación determinada sobre el fenómeno del empleo.

3.3.1. El empleo típico

Este tipo de empleo se caracteriza por presentar estabilidad en el tiempo, por la protección social que se le ofrece al trabajador, así como por una serie de condiciones aceptables por parte de éste. "El empleo en sus formas típicas o normales es empleo asalariado a tiempo completo, ejercido en un lugar único por tiempo indeterminado, en el cual el asalariado está ligado a un empleador único y protegido por la legislación laboral y la negociación colectiva" (Galín; 1987:101).

3.3.2. El empleo atípico

El empleo atípico, según Pablo Guerra (1998), es aquel que se diferencia de las modalidades tradicionales de empleo definidas anteriormente. La característica de este tipo de empleo es que el contrato es de duración definida. Las formas que asume este tipo de empleo son: trabajo estacional, zafral o por temporada; trabajo eventual y suplente; contrato a plazo; contrato por obra terminada; contrato de prueba y aprendizaje; etc.

Desde la perspectiva externa respecto al fenómeno, se puede establecer que el empleo atípico está estrechamente relacionado con el trabajo precario. Las características del primero son determinantes de las tendencias que presenta la precariedad a nivel global. El aumento de dicho empleo, forma parte de la realidad que se está presenciando, en donde las condiciones laborales de trabajo se han deteriorado.

3.3.3. El empleo temporal o a tiempo parcial

Como se ha mencionado anteriormente, este tipo de empleo constituye una de las formas de empleo atípico y de trabajo precario, por lo que se considera de gran relevancia trazar algunas de las características e implicancias que este tipo de empleo sugiere. "El trabajo temporal alude a cierto número de modalidades contractuales diferentes: contratos directos de duración limitada, contratos estacionales y esporádicos y empleo interino a través de empresas de trabajo temporal" (Marshall; 1992:63).

Una de las hipótesis que defienden algunos autores respecto al surgimiento de este tipo de empleo, es que los trabajadores temporales, los cuales presentan una situación "poco privilegiada" en cuanto a la remuneración y beneficios de seguridad social, se encuentran en situación precaria ya que el empleo a tiempo parcial presenta menores costes salariales para las empresas.

Sergio Gómez y Emilio Klein (1994), abordan el tema de los trabajadores eventuales, planteando que los cambios ocurridos como consecuencia de la modernización provocaron una nueva modalidad en el funcionamiento del mercado de trabajo. Uno de los efectos es el aumento de los empleos temporales, lo que trae consigo, un proceso de precarización y de flexibilización laboral que a ido de la mano de una falta de regulación que afecta directamente las condiciones de vida de los trabajadores zafrales.

Riella y Tubío (1993) estudian también la cuestión laboral en el medio rural, y al igual que Sergio Gómez y Emilio Klein, destacan la cuestión del aumento de los puestos de trabajo transitorios. Además plantean que "...los cambios tecnológicos que aumentan la transitoriedad del trabajo (...) generan además un cambio en la calificación necesaria para los distintos puestos de trabajo" (Riella y Tubío; 1993:38). Es decir, aquí se toma como central el tema del cambio tecnológico que surge en las actividades productivas, que tienen sus implicaciones tanto en la demanda de trabajo temporal como en la calificación exigida.

Siguiendo en esta línea, otros autores como Piñero (1999), dan cuenta del desarrollo de nuevos procesos que buscan ahorrar fuerza de trabajo, que ocasionan la disminución de los trabajadores permanentes, aumentando de esta forma la demanda de trabajadores zafrales con bajos niveles de calificación.

3.3.4. El trabajo precario

Rodgers (1992) aborda el fenómeno de la precariedad laboral desde un punto de vista externo, en el sentido en que describe el fenómeno de la precariedad laboral dependiendo de las condiciones laborales de los trabajadores. Este autor entiende que existen varias dimensiones involucradas dentro del concepto de precariedad. En primer lugar, los trabajos precarios presentan un "horizonte" a corto plazo o cuyo riesgo de perderlo es elevado. En segundo lugar, surge el tema del control del trabajo. El trabajo es más inseguro cuanto menos controle el trabajador las condiciones de trabajo, los salarios, etc. En tercer lugar, se observa que la cuestión de la protección posee un grado elevado de interés, en la medida en que el trabajador se encuentre protegido. Por último, esta el tema de los ingresos. Los trabajos mal pagos son considerados precarios en la medida en que se encuentran relacionados a la pobreza y a la inserción social insegura.

Rodgers (1992) concluye que el concepto de precariedad implica inestabilidad, ausencia de protección, inseguridad y vulnerabilidad social y económica. La precariedad laboral se ve reflejada en el trabajador a partir de una situación de exclusión involuntaria de la protección de las leyes en lo que se

refiere, entre otras cosas, a la duración limitada de la jornada laboral, al descanso, a los beneficios de la seguridad social, a la defensa gremial, etc.

Robert Castel (1997) establece de forma extraordinaria el proceso de cambios que se ha observado en el mundo del trabajo y las consecuencias que derivaron en la realidad que viven los asalariados. "El contrato de trabajo por tiempo indeterminado está perdiendo su hegemonía (...) Las "formas particulares de empleo" que se han desarrollado incluyen una multitud de situaciones heterogéneas" (Castel; 1997:403 y 404). Un tema crucial dentro de las transformaciones que ha vivido el mundo del empleo, se encuentran asociadas no solo al desempleo, sino a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, dando lugar a lo que vengo desarrollando en este estudio: la precarización.

3.4. Organización del Trabajo y Flexibilización

El mundo del trabajo ha presentado a lo largo de la historia diferentes escenarios organizativos, los cuales responden a contextos sociohistóricos particulares que repercuten en el conjunto de la sociedad donde se desarrolla. De esta forma, resulta relevante presentar una síntesis teórica de aquellos modelos organizativos que, de alguna forma, marcaron la historia y el desarrollo del Trabajo.

Hacia fines del siglo XIX, Taylor introdujo en el mundo del trabajo la concepción científica de la administración, con el objetivo de maximizar la producción del trabajo y minimizar sus costos. Como plantea Hopenhayn: "Se instauró, así, una economía de tiempo vinculada al proceso de trabajo en la producción" (Hopenhayn; 2001:148).

En el taylorismo, la importancia del factor tiempo en el trabajo se tradujo en una presión psicológica y física para el trabajador, obligándolo a adaptarse a un ritmo que no era el suyo, sino que dependía del funcionamiento de la máquina, así como de las exigencias del mercado. La organización del trabajo queda supeditada a una división de tareas, a relaciones jerárquicas en donde el obrero pierde toda posibilidad de creatividad y autonomía en su trabajo.

La nueva realidad económica, social e histórica provocó la necesidad por parte de empresarios de repensar la organización del trabajo, con el fin de aggiornarse al nuevo contexto internacional. Es así como en el mundo del trabajo surge lo que conocemos como modelo de "producción en masa" o fordismo, caracterizado por recoger algunos de los postulados básicos del taylorismo, así como introducir nuevas formas organizativas dentro del complejo industrial.

Una de las diferencias que presenta éste modelo en relación al taylorismo es que la producción en cadena exige la necesidad de que se trabaje en equipo, con el objetivo de coordinar adecuadamente las tareas que se encuentran estrechamente interrelacionadas en la producción. Como plantea Finkel: "La norma de productividad se socializa, en el sentido en que todos están sometidos al ritmo de la cadena, a diferencia de la norma taylorista que se basaba en el rendimiento individual" (Finkel; 1994:127).

La introducción de maquinaria especializada dentro de éste escenario laboral se presenta como una característica novedosa, aumentando el grado de división de las tareas y así, la desagregación en jerarquías según la capacitación del asalariado.

Este nuevo modelo organizativo, a pesar de haber acrecentado la producción y el consumo, tuvo sus repercusiones negativas para los obreros. "La parte oscura de este proceso la vivieron los obreros, sometidos al ritmo cada vez más acelerado del transportador, confinados a tareas monótonas y repetitivas y

despojados de los saberes del oficio, ahora definitivamente incorporados a la maquinaria” (Finkel; 1994:127).

Por último, otro de los modelos organizativos dentro del mundo del trabajo que ha marcado un antes y un después dentro del escenario laboral es el denominado “toyotismo”. A partir de 1960, el sistema de producción conocido como “justo a tiempo” se implantó en la esfera industrial con grandes repercusiones a nivel internacional. Dicho sistema se caracterizó por ser una organización del trabajo en donde los procesos productivos estaban planificados con el objetivo de evitar cualquier desperdicio de tiempo y costos. Lo novedoso de este modelo es que integra dentro de una misma cadena productiva a un sin fin de empresas, es decir, que para el logro de los objetivos productivos es necesaria la participación de diferentes actores y servicios, como por ejemplo, lo que conocemos como empresas subcontratistas. El hecho de que existan cadenas y subcadenas de producción implica que dicho proceso puede llegar a presentar conflictos laborales importantes, en la medida en que la toma de decisiones se ubica en los mandos altos, mientras que los contratistas y sus trabajadores deben adaptarse a las exigencias de calidad y de ritmo de trabajo que se impone desde la gran empresa.

Como plantea Finkel, uno de los pilares centrales del sistema toyotista es que: “El cuidado de los detalles, la prevención de errores, la detección de defectos, la experimentación continua, entre otros aspectos, requiere un compromiso por parte de los trabajadores que obviamente trasciende la relación salarial” (Finkel; 1994:144). En este modelo organizativo, los trabajadores participan en instancias colectivas, en donde discuten diferentes cuestiones referidas a su trabajo, más allá de la negociación que refiere a la retribución material.

A partir del desarrollo de los diferentes sistemas productivos, con sus ventajas y desventajas dentro del mundo laboral, se han presentado a lo largo de las últimas décadas nuevos escenarios dentro de la organización del trabajo, así como en la estructura del empleo, que demandan la necesidad de visualizar cuáles han sido sus repercusiones para los trabajadores. La cuestión de la flexibilización es central dentro de esta nueva coyuntura, y por lo tanto es relevante introducir algunas líneas teóricas sobre dicha temática.

Se puede observar que las empresas han recurrido a diversas modalidades de flexibilidad, que quedan traducidas en lo que es la subcontratación. Estos mecanismos de flexibilización traen consigo una gran precariedad de las condiciones de trabajo y considerables riesgos de desempleo. A su vez, la flexibilidad que caracteriza a la empresa moderna exige un nivel mayor de calificación, por los nuevos avances tecnológicos que demandan al asalariado nuevas capacidades para poder acceder a un trabajo digno. Respecto a esto, Julio C. Testa y Claudia Figari plantean que existen dos tipos de flexibilidad: externa e interna. “Mientras que la flexibilidad externa está ligada a desestabilizar el vínculo laboral históricamente típico...es decir el principio de estabilidad, la flexibilidad interna está dirigida a adoptar a los trabajadores a la variación y diversidad de las tareas...precarizando el trabajo sobre la base de una mayor carga de trabajo” (Testa y Figari; 1997:196).

Intentando realizar una síntesis respecto a las nuevas modalidades de empleabilidad, al nuevo contexto de organización del trabajo, etc., resulta interesante plantear algunas cuestiones a tener en cuenta respecto al hecho de que en realidad lo que en la actualidad denominamos empleo atípico, precario, etc., se ha transformado en la modalidad típica de empleo de las sociedades capitalistas. Roberto Benencia (1997) plantea la idea de que se visualiza en el

actual contexto laboral rural un aumento de las condiciones de trabajo precario. "Parece estar empezando a ocurrir sin embargo, como afirma Murmis (1994), un curioso fenómeno, el de convertir la precariedad en norma, o sea, convertir en legales las condiciones de trabajo consideradas `negras'" (Benencia; 1997:122).

3.5. LA INTEGRACION EN EL TRABAJO

Una mirada desde la subjetividad de los trabajadores

Para desarrollar esta parte del trabajo, la cual es el eje transversal de esta investigación, se retoma el trabajo de Serge Paugam "Le salarié de la précarité" (2000). En este libro Paugam desarrolla todo un lineamiento teórico y práctico acerca de la integración laboral, caracterizándola detenidamente a partir de la relación con el empleo y de la relación con el trabajo que poseen los asalariados.

De esta forma, Paugam comienza diciendo que los riesgos que poseen los asalariados no tienen únicamente un carácter material, sino que además se agregan diversas formas de sufrimiento psicológico que se encuentran relacionadas con los cambios que ha presenciado la organización de las empresas. Estos últimos riesgos se traducen en obligaciones mayores en lo que se refiere al tiempo y a la calidad del trabajo.

A partir de los cambios que se han observado dentro del aparato productivo, en las calificaciones, en las condiciones de trabajo y de empleo, se puede advertir que se ha desarrollado un proceso de reestructuración de las formas de integración laboral, lo cual ha provocado a su vez, modificaciones sobre la estructura social y en las rutinas de los asalariados.

3.5.1. Relación con el empleo y relación con el trabajo

Uno de los elementos centrales a la hora de analizar la precariedad en el trabajo es tener clara la diferencia entre la relación con el trabajo y la relación con el empleo.

Cuando se habla de la relación con el trabajo se atiende a la idea de que cada individuo es un productor potencial que obtiene una identidad y un sentimiento de utilidad frente a la sociedad.

Adentrarse en el análisis de la relación con el trabajo permite dar cuenta de las dimensiones de la satisfacción e insatisfacción de los asalariados. De esta forma nace la idea de que los individuos que presenten una situación de precariedad en la empresa serán aquellos que reciban pocas satisfacciones en relación con su trabajo. La fundamentación que da Paugam con respecto a esto es la siguiente: "A lo que el salario es bajo, las condiciones de trabajo penosas, las relaciones con superiores o colegas son tensas, el trabajo puede perder todo interés para los asalariados..."(Paugam; 2000:25). A su vez, la pérdida de interés frente al trabajo se encuentra asociada al hecho de que los asalariados no visualizan un cambio futuro, así como tampoco encuentran el espacio colectivo donde vehicular sus reivindicaciones.

La relación con el empleo se enmarca dentro de los que es el Estado-Benefactor quien asegura los derechos sociales de los ciudadanos.

Teniendo en cuenta la relación con el empleo se puede distinguir a los asalariados dependiendo del grado de estabilidad de su situación laboral. El grado de estabilidad queda definido por la naturaleza del contrato de trabajo y por la política económica de la empresa.

Paugam deja en claro que para analizar de forma correcta las nuevas formas de integración en el trabajo se debe tener en cuenta el cruce de estas dos

dimensiones, que aunque posean lógicas diferenciadas, deben aunarse para un análisis más exhaustivo.

A partir de la distinción que realiza Paugam entre la relación con el trabajo y la relación con el empleo, se pregunta si todas las personas que tienen un status precario están insatisfechas con sus trabajos. A su vez, se cuestiona si no existen individuos con empleos estables en donde no quede asegurada su integración en el trabajo.

En el caso de aquellos asalariados que no tienen un futuro en la empresa se puede observar que pueden experimentar un sentimiento de no pertenencia al grupo y sentirse poco involucrados en su trabajo. En estos casos su identidad puede verse afectada, ya que se percibe una ausencia de proyectos en común con sus compañeros de trabajo. De esta forma, y teniendo en cuenta el problema de los salarios, es de esperarse que los asalariados sientan su función desvalorizada.

3.5.2. La relación con el trabajo

Para analizar correctamente la relación con el trabajo se deben tener en cuenta una serie de dimensiones que caracterizan dicha relación.

Para el caso de Francia, Paugam constata que a partir de año 1987 se observa una tendencia hacia una mayor autonomía en el trabajo. Esto se demuestra por la mejora en la calificación de los trabajadores, la introducción de nuevas tecnologías y por las políticas de gestión de los recursos humanos en las empresas. Paugam aclara que si bien esta autonomía existe, los trabajadores se enfrentan a constricciones fuertes que surgen de los ritmos de trabajo y de las normas de calidad que tienen que seguir.

Otra de las dimensiones centrales a tener presentes cuando nos referimos a la relación con el trabajo son los riesgos y condiciones de trabajo.

Más allá de las modificaciones que ha presentado la organización del trabajo en sí, los riesgos tradicionales del trabajo han perdurado. La conclusión a la que llega el autor, respecto a la relación entre las constricciones de tiempo y calidad con los riesgos, es que las primeras actúan aumentando los riesgos físicos del trabajo, y que éstos se incrementan con las nuevas formas de organización del trabajo.

Resulta relevante introducir la idea de alienación que viene dada por Marx, pensamiento que es retomado por Paugam para el subsiguiente análisis. Para Marx el obrero se relaciona con el trabajo a partir de su relación con el producto del trabajo y con el acto de producción. Ambas situaciones se le presentan como actividades extrañas que no le pertenecen. Es decir, el asalariado esta alienado del producto y del acto de trabajar.

Es a partir de la noción de alienación que Paugam verifica las situaciones que pueden presentárseles a los asalariados. Por un lado, se encuentra la idea de no disponer de autonomía en el trabajo y sentirse extraños a la actividad que realizan. Por otro lado, sentir sufrimientos que provoquen un sentimiento de inutilidad en cada individuo. Por ultimo, la no adhesión a las normas del grupo profesional.

3.5.2.1. La satisfacción en el trabajo: dimensiones y factores de las experiencias de los asalariados

Para algunos asalariados el trabajo es un elemento de crecimiento personal, mientras que para otros representa un sufrimiento diario que ven como una experiencia sin ningún contenido.

De esta forma y tomando como antecedentes precedentes investigaciones, Paugam plantea tres paradigmas: homo faber, homo economicus y homo sociologicus.

El **homo faber** alude a la idea del acto de trabajo en sí mismo, así como el efecto que le genera al individuo respecto al involucramiento que tiene frente a la tarea que realiza. “La satisfacción en este caso realza los valores intrínsecos que el hombre le atribuye al trabajo” (Paugam; 2000:44).

Si el individuo demuestra placer por el acto de trabajar estará experimentando la satisfacción de que sus calificaciones puedan volcarse al beneficio de una obra individual o grupal. La libertad de iniciativa también incide en la configuración que el asalariado realice respecto a la tarea en cuestión, lo que determina y potencia al homo faber. Otro elemento central es la cuestión del nivel de calificación, en la medida en que es sumamente reconocido por el mercado de trabajo. Como veremos más adelante, el nivel de calificación es un factor relevante a la hora de analizar la satisfacción laboral, ya que incide de forma diferenciada en la percepción del asalariado. Por último se debe aclarar que un elemento central para la satisfacción en el trabajo es la organización de la empresa y la capacidad que ésta posea para generar condiciones favorables para el crecimiento de sus asalariados.

“El **homo economicus** implica una actitud más instrumental al trabajo (...) En el sistema económico de las sociedades contemporáneas el elemento fundamental será entonces el salario, pero también las eventuales ventajas materiales complementarias del trabajo” (Paugam; 2000:44).

Cuando se piensa en el homo economicus nos adentramos de inmediato en lo que es la cuestión del salario. A su vez, es necesario tomar la perspectiva de promoción que pueda llegar a tener un individuo, es decir, si percibe la posibilidad de movilidad que refiere a los diferentes escalones dentro de la actividad laboral.

A la hora de analizar lo que conlleva el **homo sociologicus** se debe tener en cuenta diferentes cuestiones: las relaciones entre compañeros y la relación con los superiores, así como también el ambiente de trabajo en general. La satisfacción que un asalariado posea respecto a las relaciones con sus compañeros y con sus superiores da cuenta de la integración del asalariado a su grupo de trabajo. En cambio el indicador que se refiere al ambiente en el trabajo representa de forma más abarcativa la integración del individuo en la empresa. “El homo sociologicus postula que todo trabajo se ejerce en un cuadro social: la calidad de las relaciones que se establecen entre hombres y el reconocimiento que éstos últimos obtienen constituyen un factor esencial de la satisfacción” (Paugam; 2000:44).

Otra cuestión relevante que se debe tener en cuenta cuando se analiza al homo sociologicus es el estado de la empresa, en referencia a si posee un futuro incierto o no.

Paugam plantea que en los tres paradigmas puede observarse una tendencia general, y es que la satisfacción en el trabajo aumenta con el nivel de calificación y que depende del tipo de empresa (de su organización interna y de su situación económica frente al mercado).

Este autor establece la existencia de una serie de paradojas dentro de lo que es la integración en el trabajo en la actualidad. Se puede observar que existen asalariados que a pesar de que su relación con el trabajo signifique para ellos un factor de frustración, de alienación, continúan trabajando. Los asalariados aceptan generalmente las condiciones y presiones del trabajo por el hecho de poseer un empleo y un status social que les permite pararse frente a la sociedad.

“...el empleo les da un status que sobrepasa en realidad eso que deriva directamente de su trabajo (...) Es necesario examinar para profundizar en las lógicas sociales de la integración laboral, las nuevas presiones del empleo y en particular su gran inseguridad...” (Paugam; 2000:58).

3.5.3. La relación con el empleo

Analizar la relación con el empleo permite comprender aquellas situaciones en donde se observa que los asalariados aceptan condiciones de trabajo y salarios que terminan desvalorizando su trabajo, por el hecho de estar atados a su empleo. El empleo es entendido así como un factor central de satisfacción, otorgándole al individuo aquellos derechos sociales que le permiten situarse en la jerarquía social, obteniendo un status y una identidad.

No se puede entender la relación que los asalariados tienen con el trabajo si no se tiene en cuenta la relación que poseen con el empleo. Es decir, se podrá comprender de una forma más acertada la lógica que encierra el trabajo si se entiende cómo perciben los trabajadores la cuestión del empleo. Este cruce permitirá comprender por qué algunos asalariados soportan determinadas condiciones laborales, en la medida en que el empleo les aporta una identidad social que les confiere cierto lugar en la sociedad.

A partir de la crisis europea de los años 70´ y 80´, se registra una reaparición de situaciones laborales como son el desempleo prolongado y la creciente precarización. La precariedad en el empleo alude a la inseguridad económica y social, y se encuentra en función del grado de estabilidad del empleo y de la amplitud de ventajas económicas y sociales que produce la actividad laboral.

Como se ha visto anteriormente, en la actualidad se presencia la caída del empleo de duración indeterminada, denotando una diversidad de formas de lo que se denominan empleos atípicos. Esta nueva modalidad ha traído consigo la situación de precariedad e inestabilidad que viven muchos asalariados.

Si se atiende a la posición en donde se ubica un individuo frente al empleo, se observa que existen, según Paugam, cinco situaciones que dan cuenta del desvío existente frente a la noción de empleo estable. Por un lado, están aquellos individuos que cuentan con un empleo que según su percepción no tienen riesgos de perderlo en los próximos dos años. A esta situación se la denomina empleo estable sin amenazas. Por otro lado, están aquellos casos en donde el individuo se encuentra empleado desde hace más de un año, pero que considera que corre el riesgo de perder su empleo en los próximos dos años. Esta situación se la conoce como de empleo estable, pero amenazado. Otra situación quedaría caracterizada por individuos que han cambiado de empleo o han transitado un periodo de desempleo, que tienen un empleo precario o zafral, y que consideran que pueden perderlo en el transcurso de los próximos dos años. A esta situación se la denomina empleo inestable.

3.5.3.1. Dos factores de desigualdades frente a la inseguridad en el empleo: el nivel de calificación y el tipo de empresa

Paugam (2000) plantea que los cambios productivos que se han desarrollado en los últimos años, llevan consigo la necesidad de que aquellas empresas que han adoptado nuevas tecnologías demanden mano de obra calificada y especializada.

En este sentido, los trabajadores no calificados perciben inseguridad frente a su empleo, en la medida en que cuando se desarrollan reestructuraciones

productivas son los primeros en ser despedidos. “El riesgo de perder su empleo, tal como los asalariados lo ven, está muy desigualmente repartido entre los diferentes niveles de la jerarquía” (Paugam; 2000:92). En tiempos de inestabilidad de las empresas, la desigualdad laboral queda enmarcada en estos procesos de inseguridad, donde la situación de la empresa determina en gran medida el futuro laboral de los trabajadores.

3.6. Los impactos de la forestación sobre el trabajo y el empleo

Como se mencionó anteriormente (Interconsult, 1994), los trabajadores de la forestación presentan altos grados de incertidumbre respecto a la estabilidad de su empleo. Esta cuestión se sustenta a su vez por el hecho de que dicha actividad productiva queda caracterizada por la zafra, y todas las consecuencias que este fenómeno tiene para los trabajadores rurales.

A su vez, resulta interesante tomar en cuenta la cuestión sobre qué tipo de empleo genera la forestación, en la medida en que se detecta un crecimiento del empleo en algunas localidades caracterizadas por la actividad forestal, pero que demuestran también altos niveles de precariedad laboral (Carámbula, Piñeiro, 2006).

De esta manera, resulta imperioso ahondar en la realidad laboral de los trabajadores forestales, con el objetivo de acercarse al fenómeno y atender en particular, cuál es la percepción que los trabajadores tienen sobre su trabajo y su empleo.

4. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y OBJETIVOS

4.1. Problema de investigación

Como se ha planteado anteriormente, el interés respecto a esta investigación consiste en observar cómo los trabajadores de la fase agraria de la actividad forestal perciben su realidad laboral, atendiendo a la satisfacción o insatisfacción que sienten respecto a la actividad que realizan, a la retribución material que perciben, a las relaciones que entablan con sus colegas y al ambiente laboral en el cual llevan a cabo su actividad. A su vez, es importante asociar estos factores a la cuestión de las nuevas modalidades de empleabilidad, que dan cuenta de la situación de incertidumbre que puede percibir un trabajador frente a la posibilidad de riesgo que posee el hecho de perder su empleo.

A partir del acercamiento y de la constatación de la realidad que los trabajadores perciben, se intenta establecer las características del trabajo en la forestación, buscando determinar a través del discurso de los asalariados si dicho trabajo puede considerarse precario o no. A su vez, se busca observar cuáles son las principales lógicas de integración en el trabajo que se desarrollan en el seno de dicha población.

A partir de lo esbozado anteriormente, la pregunta de investigación es la siguiente:

A partir de la percepción de los trabajadores, ¿cuál es la relación que mantienen con su trabajo y con su empleo?, ¿se puede afirmar que es un trabajo/empleo precario?

La población objetivo fueron aquellos trabajadores forestales de la fase agraria, que realizan su actividad de forma tanto manual como mecanizada. Esta decisión ha sido tomada debido a que en una primera aproximación al fenómeno de estudio se percibió que las lógicas que se desarrollan por un lado en el trabajo mecanizado y por otro en el trabajo más "artesanal" son totalmente diferentes, lo cual se considera posee un interés comparativo crucial.

A su vez, se ha constatado que la realidad que existe entre aquellos trabajadores que son contratados directamente por la empresa forestal es totalmente diferente a la de los trabajadores que son contratados a través de una empresa contratista (tercerizaciones). De esta forma, se analizará la percepción de los trabajadores teniendo en cuenta también el tipo de empresa (empresa forestal y empresa contratista).

4.2. Objetivos

Objetivo general:

El objetivo general de esta investigación es realizar un estudio exploratorio y descriptivo a través de un estudio de caso, con el fin de dar cuenta de la percepción que tienen los trabajadores forestales de la fase agraria respecto a su relación con el trabajo, así como con el empleo.

Objetivos específicos:

1. Describir y analizar cómo perciben los trabajadores la tarea que realizan. Es decir, la satisfacción que obtienen a partir de involucrarse en el trabajo en sí mismo. Aquí se abordará la cuestión de la autonomía, de las presiones y de los riesgos a los cuales están expuestos los asalariados de la forestación (*homo faber*).
2. Establecer la satisfacción que perciben los asalariados en cuanto a la retribución material que obtienen al insertarse en el mercado laboral. Esta dimensión queda representada a través de su satisfacción con el salario y con la perspectiva de promoción (*homo economicus*).
3. Observar, comprender y analizar de qué forma se perciben las relaciones a la interna del grupo de trabajo, teniendo en cuenta el ambiente laboral, las relaciones con sus pares y con superiores (*homo sociologicus*).
4. Ahondar en la percepción que los trabajadores tiene acerca de la seguridad o inseguridad de su empleo, atendiendo a la visión de futuro laboral que ellos posean. Es decir, visualizar cuáles son sus expectativas respecto a lo que es un empleo estable, al futuro laboral que ellos aspiran, etc.

5. METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

Diseño metodológico

5.1. Acerca de la metodología cualitativa

El enfoque cualitativo posee un caudal de utilidad, en la medida que permite, gracias a su poder descriptivo y explicativo, describir profunda y meticulosamente cualidades y atributos de los grupos sociales. A su vez, el método cualitativo posee un grado relevante de flexibilidad que le permite al investigador repensar constantemente el objeto de estudio.

Es el discurso del individuo un insumo fundamental a la hora de emplear este tipo de diseño, ya que uno de los objetivos de las técnicas cualitativas es observar con gran apertura cómo los individuos perciben la realidad social, tomando como eje el discurso de los mismos.

A partir de lo anterior se entiende que la metodología cualitativa surge como la más pertinente para el problema de investigación. Partiendo de la base de que se pretende explorar y describir cómo perciben su trabajo los asalariados de la forestación, las técnicas cualitativas aparecen como las más adecuadas, en la medida que permiten en un primer momento, explorar y acercarse al objeto de estudio, para después encontrar líneas descriptivas que permitan comprender la realidad social en cuestión.

5.2. Presentación de las técnicas a utilizar y justificación metodológica

Este trabajo fue planteado en términos exploratorios y descriptivos, entendiendo que no existen demasiados antecedentes que desarrollen esta temática. La decisión metodológica se desprendió del objeto de estudio, por lo que se utilizaron técnicas cualitativas: entrevista y observación.

Tanto para las observaciones como para las entrevistas las muestras fueron estructurales (no estadísticas), ya que se tratan de técnicas cualitativas. Con esto se buscó saturar el espacio simbólico, que la muestra sea representativa desde el punto de vista teórico, es decir, que los casos seleccionados deben ser relevantes para los objetivos de investigación.

Valles (1997) plantea que se debe buscar un equilibrio entre variación y tipicidad, o sea que los casos que se tomen en la muestra tengan características que los diferencien y que, a su vez, permitan establecer comparaciones.

En esta investigación la muestra se configuró a partir de los contactos que se establecieron en una primera visita al lugar donde se desarrolló el estudio, así como también a partir de contactos que se hicieron sobre el proceso del trabajo de campo (efecto bola de nieve).

La muestra estuvo constituida por trabajadores de la forestación que realizan las tareas dentro de la fase agraria. Es decir, la población objeto de estudio estuvo constituida por aquellos trabajadores que realizan las tareas de forma mecanizada, así como los que realizan tareas manuales. La idea fue abarcar al mayor número posible de trabajadores, estableciendo un grado de heterogeneidad respecto a la empresa a la cual responden. Es decir, se entrevistaron y observaron diferentes grupos de trabajadores que se emplean en diferentes empresas.

El lugar elegido para desarrollar la investigación fue la localidad de Piedras Coloradas, ubicada en el departamento de Paysandú. Varias cuestiones han llevado a tomar esta decisión. Por un lado, se constató que el departamento de Paysandú tiene una extensa historia dentro de lo que es la actividad forestal,

particularmente la localidad de Piedras Coloradas. Esto se debe a que por un lado, según el Censo Agropecuario del 2000, Paysandú cuenta con una superficie explotada con forestación como principal fuente de ingreso - 103.910ha de un total para el país de 659.803ha -. A su vez se debe tener en cuenta que este número ha venido creciendo desde el año 2000 a esta parte. Para el caso de Piedras Coloradas se ha observado a partir de los datos del Censo Agropecuario, consultado a través del programa informático SICA, que la actividad forestal cobra relevancia si se la compara con el resto de las actividades: 4.878ha de superficie explotada como principal fuente de ingreso. El número de trabajadores (permanentes y zafrales) también cobra importancia en esta localidad.

5.2.1. Entrevista

Se ha considerado que para el objetivo de esta investigación, la entrevista resulta una técnica adecuada para la obtención de información en profundidad.

La entrevista se configura como un proceso comunicativo entre el entrevistador y el entrevistado. Como plantea Alonso, las entrevistas en profundidad quedan definidas como procesos comunicativos en donde el objetivo es obtener información, la cual se encuentra en la "biografía" del entrevistado.

Las razones que impulsaron a tomar esta decisión se deben al problema de investigación planteado. Dentro de la gama de diversos tipos de entrevista se ha decidido optar por aquella que se caracteriza por ser semi estructurada. Esto significa que hubo un guión de entrevista que pudo adaptarse al contexto de entrevista, pero manteniendo pautas básicas de interacción.

Como plantea Valles (1997) la entrevista en profundidad posee varias ventajas. Una de ellas es que por contar con preguntas abiertas permite abarcar las diferentes dimensiones, obteniendo de esta forma un caudal amplio de información a partir del discurso de los entrevistados.

Otra ventaja que observa Valles es que le permite al investigador llevar un seguimiento respecto a las preguntas y respuestas, lo que facilita la posible necesidad de aclarar alguna cuestión particular. Esto sucede gracias a que se desarrolla un marco de interacción más directo, flexible y espontáneo.

Una de las ventajas más relevantes, pensando en el problema de investigación, es la aproximación con el objeto de estudio, es decir, la entrevista en profundidad genera opiniones, enfoques, etc., que le permiten al investigador acercarse más a su objeto de estudio. Respecto a esto, se observa que una de las grandes ventajas de la entrevista es que permite visualizar las subjetividades de los individuos, enmarcado en un ámbito flexible en donde cada entrevista aportó nuevos elementos que permitieron revelar a partir del discurso de los actores la percepción que cada uno posee, construyéndose de esta forma el propio objeto.

5.2.2. Observación

Gutiérrez y Delgado plantean que: "La observación participante es el modo de observación más representativa de las tecnologías de la observación exógena" (Gutiérrez y Delgado, 1994:142). Valles (1997) plantea una serie de cuestiones que deben respetarse a la hora de realizar una observación participante. Por un lado, es necesario implicarse en las actividades concernientes a la situación social que se estudia y observar de forma detallada esa situación. A su vez, se debe prestar un alto grado de atención, con el fin de que no se escape ninguna situación relevante. A la hora de observar hay que contar con una apertura

importante, ya que el objetivo es estudiar los aspectos más diversos de una situación social. Por último, es fundamental llevar un registro sistemático de las actividades y observaciones.

A partir de la diversidad de modalidades que adquiere la técnica de observación participante, se ha optado por aquella que se denomina participación pasiva. La idea es que la presencia en escena sea caracterizada por una interacción o participación mínima. Es decir, que el investigador en esta situación sólo dispone de roles periféricos, como pueden ser espectador, paseante, etc.

En esta investigación se optó por la observación participante pasiva, en la medida en que se observó desde fuera al grupo: "diremos que la observación cualitativa externa, es decir, aquella en que el observador, empleando técnicas de registro cualitativas no pertenece ni participa en el grupo objeto de estudio, bien se trate de observación directa o indirecta" (Gutiérrez y Delgado, 1999:142).

Jorgensen (1997), autor citado por Valles, plantea que la técnica de observación participante resulta adecuada en aquellos casos en que se sabe poco sobre el fenómeno bajo estudio, cuando hay diferencias notorias entre los puntos de vista de los miembros y de los ajenos, y cuando el fenómeno se oculta de alguna forma. Jorgensen agrega que la observación participante es apropiada para estudios exploratorios o descriptivos. De esta forma se consideró que para los objetivos de esta investigación dicha técnica era de gran utilidad, en la medida en que no hay demasiados antecedentes sobre esta temática, así también por el hecho de que se entendió que la cuestión de la precariedad laboral puede configurarse como un fenómeno en el cual "no conviene meterse mucho".

Otra cuestión interesante es el hecho de poder contrastar lo que surja en el discurso a partir de las entrevistas y lo que los trabajadores digan o demuestren cuando se realice la observación participante.

Pero a pesar de que esta técnica cuente con una variedad de ventajas, también se deben tener presentes los posibles inconvenientes que se presenten a la hora de realizar el trabajo de campo.

Una limitación es el tema de la existencia de informantes, personas que pertenecen al grupo bajo estudio y que colaboran con el investigador, pero que pueden introducir sesgos en el trabajo.

Se entendió que a la hora de efectuar la observación podrían presentarse dificultades en lo que refiere a los sesgos que puede introducir la presencia del investigador, en la medida en que los trabajadores pueden sentirse inhibidos al saber que están siendo observados y cuidarse de lo que puedan expresar a través de su discurso y de sus actos.

Para la correcta aplicación de esta técnica se seleccionó el contexto en donde se realizó la observación: el lugar quedó supeditado al trabajo que realizan los diferentes grupos de trabajadores de la fase agraria de la forestación. Es decir, se contactó a diferentes trabajadores, encargados y contratistas, y se les solicitó permiso para estar presente, observar e interactuar con los asalariados durante la actividad laboral.

6. ETAPAS DE LA INVESTIGACION

6.1. Etapa 1 - Fase exploratoria

El primer acercamiento hacia el objeto de estudio se realizó a partir de una visita exploratoria al departamento de Paysandú, acentuando el interés en la localidad de Piedras Coloradas. Esta visita se realizó en el mes de diciembre del 2006. El objetivo de este viaje fue tener un primer acercamiento a la temática que fue abordada a lo largo de la investigación, ya sea a partir de entrevistas a diferentes informantes calificados, así como también con la idea de acercarse a la realidad del medio rural, específicamente dentro del contexto de la actividad forestal. De esta forma durante tres días, se llevaron a cabo una serie de entrevistas y visitas a campos forestados.

En la segunda visita exploratoria, llevada a cabo en el mes de mayo del 2007, se realizó el pretest de la pauta de entrevista, pudiendo de esta forma poner a prueba el guión de la entrevista, y poder visualizar las potencialidades y debilidades de dicho guión.

6.2. Etapa 2 - Trabajo de Campo

El trabajo de campo fue realizado en el mes de junio del 2007. Se llevaron a cabo 18 entrevistas a trabajadores/as de la fase agraria de la forestación, así como también observaciones de campo en diferentes predios forestados.

Resulta necesario plantear algunas líneas generales respecto a la población de trabajadores/as que fueron entrevistados. Dentro de las diversas modalidades de trabajadores que se visualizaron y que responden a contextos teóricos particulares, fueron entrevistados trabajadores directos y tercerizados, que a su vez responden a lógicas laborales distintivas – entre trabajadores manuales y trabajadores mecanizados - . Es importante hacer esta distinción, en la medida en que se hallaron distintas percepciones por parte de cada grupo de trabajadores.

6.3. ETAPA 3 - Dimensiones de análisis

A continuación, se plantean las dimensiones y sus correspondientes códigos para el posterior análisis.

1. El proceso de trabajo en la fase agraria de la forestación: para esta dimensión se realizó una breve caracterización de las etapas de la fase agraria del proceso forestal, una descripción de los puestos de trabajo, así como de la organización del trabajo.

2. Situación del trabajador en relación a la actividad forestal: a partir de esta dimensión se intenta dar cuenta de la situación de los trabajadores respecto a la antigüedad laboral en la actividad forestal, así como las tareas realizadas en el pasado.

3. Situación del trabajador en relación a la empresa: como se planteó anteriormente, existen dos tipos de empresas. Por un lado, se encuentran las empresas forestales que contratan directamente a los trabajadores; por el otro, las empresas contratistas que tercerizan la relación laboral, mediando entre la empresa forestal y el trabajador. En primer lugar resulta importante conocer el tipo y tamaño de la empresa para la cual trabajan los trabajadores. A su vez, se toma en cuenta la antigüedad en la empresa, cuestión que se relaciona a la estabilidad

situacional de cada trabajador en dicha empresa. El tipo de contrato y la satisfacción configuran la situación laboral, apuntando al grado de estabilidad y seguridad que el trabajador posee y percibe. Por último, se intenta visualizar la percepción que cada trabajador tenga sobre la empresa que lo emplea, en el sentido de si considera que dicha empresa se encuentra en declive o no, cuestión que puede incidir en la percepción personal laboral de cada trabajador.

4. Caracterización, satisfacción y percepción sobre la tarea: en esta dimensión uno de los objetivos es conocer las características de la o las tareas que cada trabajador desempeña, así como la satisfacción que sienten respecto a las mismas.

A su vez, otro de los objetivos planteados dentro de esta investigación busca indagar sobre el grado de autonomía que posee un trabajador frente a la tarea que realiza. Es decir, se entiende que la autonomía en este caso queda supeditada al poder de decisión que el trabajador tiene frente a la manera, forma, etc., de llevar a cabo su trabajo. De esta forma, se intenta conocer la percepción de los trabajadores en cuanto a la manera en que llevan a cabo su tarea, intentando observar si participan en la toma de decisiones respecto a cómo realizar la tarea determinada.

Otro de los códigos es la percepción que poseen los entrevistados acerca de los riesgos laborales de la actividad forestal.

El nivel de calificación queda establecido como un indicador de gran importancia para el abordaje de la temática de la satisfacción laboral.

5. Retribución material: ésta dimensión se divide en varios aspectos que se deben tener en cuenta. Uno de ellos es la satisfacción y percepción que tiene el trabajador respecto al salario. Aquí se tiene en cuenta si el entrevistado está o no conforme con el salario que recibe. Otro de los puntos a tener en cuenta dentro de esta dimensión son las posibilidades de ascenso que percibe el trabajador. Es decir, interpretar la percepción que tiene el entrevistado respecto al horizonte de posibilidades de ascender en lo que refiere a las jerarquías laborales dentro de la actividad forestal.

6. Relaciones laborales y ambiente laboral: en esta dimensión se busca obtener percepciones acerca de las relaciones entre compañeros de trabajo y con superiores, atendiendo al diálogo entre ellos, la convivencia en el trabajo, etc. Estos factores constituyen el ambiente laboral, cuestión que también adquiere una gran relevancia para los objetivos analíticos de esta investigación.

7. Estabilidad – inestabilidad del empleo: aquí se trata el tema de las nuevas modalidades respecto al tipo de contrato, en el sentido en cómo puede afectar la percepción del trabajador en relación a su satisfacción laboral. De esta forma se observa la percepción que poseen respecto al riesgo de que puedan ser despedidos, de que no consigan empleo, etc.

También se tendrá en cuenta cómo se visualizan los entrevistados respecto a su futuro laboral, cuáles son sus expectativas, aspiraciones, etc.

7. ANALISIS

Centrando la atención en el tipo de trabajador (manual o mecanizado) y en el tipo de empresa (que determina el contrato de trabajo) el resultado es el siguiente:

Tipo de Empresa	Tipo de trabajadores	
	Trabajadores manuales	Trabajadores mecanizados
Empresa Forestal	1	3
Empresa Contratista	12	2

Cuadro de contextos teóricos

En función de las diferentes categorías que resultan del cuadro anterior, se intentará en el análisis encontrar aquellas particularidades que dan cuenta de la percepción que poseen respecto a su trabajo y empleo los trabajadores/as de la fase agraria de la actividad forestal.

7.1. EL PROCESO DE TRABAJO EN LA FASE AGRARIA DE LA FORESTACIÓN

7.1.1. Caracterización de las etapas y de los puestos de trabajo¹

A continuación, se realiza una breve descripción de las etapas de la fase agraria del proceso forestal. A su vez, se relacionan éstas etapas con los diferentes puestos de trabajo y tareas que realizan los trabajadores/as.

Etapas 1 - Preparación del suelo

Esta etapa consiste en la preparación del suelo para la futura plantación. Esta tarea también se denomina de laboreo y es en general llevada a cabo por un tractorista en función de las fajas establecidas. Las fajas son cercos de tierra que se marcan para la futura plantación de los árboles.

A su vez, dentro de esta etapa se encuentra lo que se conoce como control de hormigas, en donde el objetivo es que el trabajador identifique los hormigueros que se encuentran en el predio y se le aplique el correspondiente herbicida.

Dentro de esta etapa existe también el proceso de control de malezas, en donde al igual que con el control de hormigas, se detecta la existencia de malezas dentro de las fajas y se le aplica el herbicida.

Etapas 2 - Plantación

En esta etapa se procede a la plantación de los árboles. En general esta tarea es realizada por trabajadores manuales, aunque existen algunas empresas que realizan esta labor con maquinaria especializada.

Después de terminado el proceso de plantación se ejecuta una sub etapa, que consiste en la fertilización alrededor de cada planta.

¹ La descripción fue realizada a partir de diferentes fuentes de información: Entrevistas a los trabajadores/as; observación de campo; entrevista Ing. Agrónomo Atilio Ligrone.

Etapa 3a - Poda

Aquí se procede a la eliminación de las ramas de los árboles, dejando un tronco de 15 cm aproximadamente.

Esta tarea puede llevarse a cabo de forma manual o mecanizada.

El trabajador manual, conocido como *podador*, es quien se encarga del manejo de la motosierra – *motosierrista* -. Es una tarea que requiere de una destreza importante; requiere cuidado preciso de uno mismo respecto a los riesgos, así como el cuidado del resto de los compañeros que se encuentran alrededor del motosierrista.

Etapa 3b - Raleo

Esta tarea se encuentra asociada a la etapa de poda, en la medida en que se realizan, en general, en el mismo periodo. El raleo consiste en la extracción de todo el árbol. La idea es que dentro de un radio de campo plantado, se quitan algunos árboles que afectan el crecimiento del resto. En general, el criterio para decidir qué árboles dejar y cuáles sacar, es una decisión tomada por un técnico, teniendo en cuenta la calidad del árbol. En otras ocasiones, el criterio es selectivo, es decir, dentro de un cerco o faja plantada, se quita uno y se deja el siguiente, y así sucesivamente.

Etapa 4 - Cosecha

La cosecha es la etapa final dentro de la fase agraria de la actividad forestal. Aquí se procede a la tala de los árboles, se descortezan los troncos y se cargan en los camiones que posteriormente los transportan a su lugar de destino.

Uno de los puestos de trabajo que quedan enmarcados en esta etapa es el denominado de *ramero*, un trabajador manual que se encarga de desgajar y limpiar el tronco, para que pueda posteriormente apilarse y cargarse al camión.

A su vez, está la tarea del trabajador mecanizado encargado del manejo del grapo o retro -, en donde el trabajo consiste en pasar los troncos que se encuentran apilados al costado de un camino hacia el camión.

La tarea de la poda, raleo o cosecha mecanizada, es a través de una moderna máquina denominada harvester, a través del manejo de un operario especializado. El harvester corta el árbol, lo pela, y se encarga de dividirlo en partes iguales, de acuerdo a las medidas requeridas.

Manejo del rebrote o cepa

Esta es una tarea que se realiza en los montes de eucaliptos, luego de que finaliza la etapa de cosecha.

Esta tarea consiste en dejar dos o tres gajos del árbol, para que procedan con su crecimiento. En algunos casos, las empresas eliminan la cepa o rebrote, y vuelven a plantar (entre cepas).

7.1.2. Organización del trabajo

La nueva era tecnológica y los viejos modelos organizativos

Para el correcto análisis de esta dimensión se desprende de los hallazgos del trabajo de campo la relevancia de hacer la distinción entre la organización del trabajo para los trabajadores mecanizados, por un lado, y del trabajo desarrollado manualmente, por otro.

La máquina te controla

En una de las visitas realizadas a uno de los montes en donde había varios trabajadores desarrollando diversas tareas, se llevó a cabo una observación del trabajo que hacían los graperos. Los grapos son tractores que tienen lo que los trabajadores denominan “cuchara” con la cual recogen los troncos que están apilados, situándolos posteriormente en el camión. Si no hay un camión, los ponen en una zorra, en una plataforma, como un trailer, que tiene atrás el grapo, y después lo pasan al camión, desarrollándose de esta forma como un doble trabajo para el grapero.

En una primera instancia, se puede considerar este tipo de tareas como bastante individual, en el sentido en que los trabajadores se encuentran solos en una cabina realizando su trabajo.

La organización del trabajo para el caso de las tareas llevadas a cabo en lo que se denomina grapo o retro queda caracterizada por la interdependencia entre esta tarea y la que desempeñan los camioneros, a pesar de como pudimos observar el trabajo del grapero se caracteriza por ser bastante individual, pero en el sentido en que trabaja solo en la máquina. La relación de interdependencia funciona como un mecanismo de presión frente al grupo de trabajadores mecanizados, pero no es percibida de forma negativa, en la medida en que se configura como parte integrante de su labor.

“Acá digo, acá te hacen rendir. Nadie te obliga, nadie te apura, digo, pero por ejemplo siempre te mandan camiones y tenés que descargarlos, es la forma que te hacen rendir...Este..., claro en realidad, digo..., te traen camiones y a vos te hacen trabajar rápido” (Trabajador directo mecanizado).

La situación del trabajo mecanizado en el harvester se configura como un caso particular, en la medida en que esta máquina se encarga de realizar todo el trabajo. La organización en este caso podría denominarse como individual y supeditada al funcionamiento que posee la máquina en sí misma. No existe interdependencia directa con otras funciones ni tareas, así como tampoco con compañeros de trabajo.

La cuadrilla como expresión del trabajo manual

El número de trabajadores/as que componen una cuadrilla varía dependiendo de las tareas que se deban realizar. En general, son cuadrillas que están integradas entre tres y diez trabajadores/as.

Desde el inicio de la jornada laboral, los trabajadores/as se agrupan dependiendo de la tarea que realizan. Por un lado, los motosierristas van hacia un sector del monte que está forestado. Los tractoristas se encargan de preparar los tractores para la recogida de los troncos. Los peones van hacia un sector del

monte, que denominan “cancha”². En la cancha se desarrolla toda una actividad colectiva, que se encuentra altamente interrelacionada, asociando las diversas tareas que se pueden observar, como son la medición de troncos, el posterior corte en partes iguales, la recolección de dichas partes, etc. El grupo de trabajadores ubicados en la “cancha” está bastante agrupado, aunque no se observó diálogo entre ellos. Es importante aclarar que la comunicación verbal es casi nula, más bien se basa en gestos. Se puede adjudicar que el hecho de que esto sea así se debe a que trabajan en condiciones en donde el ruido de las motosierras es muy fuerte. Los medidores se encargan de realizar la tarea de medición del tronco que ya se encuentra pelado, pronto para cortar en partes iguales. La tarea de estos trabajadores es marcar los troncos, que después los motosierristas se encargan de cortar en varios trozos. Hay otro trabajador de “cancha” que se encarga de ir sacando los troncos chicos, y de apilarlos hacia un lado de la zona de trabajo.

El trabajo de las cuadrillas podría considerarse también como de un alto grado de interdependencia, pero desde otra perspectiva. Aquí la interrelación se encuentra más arraigada entre los compañeros, en la medida en que se comparte con la cuadrilla toda una jornada laboral, compartiendo tareas conjuntas y responsabilidades.

Para los trabajadores/as la relación que se tiene con los compañeros/as de la cuadrilla es fundamental para el buen desempeño de la tarea, así como para la satisfacción laboral.

“Si somos cuatro, y además está la patrona, que ayuda también...Nos dividimos en fila, viste que los árboles están en fila entonces cada cual toma una fila para trabajar, hasta que terminamos la parcela, es decir, el cuadrado.

¿Y ahí cada cual va por su fila, sin tener contacto con la compañera?, ¿cómo es?

No, nos vamos ayudando todas. Cuando vemos que la otra esta muy atrasada, o esta muy sucia la parte por la que ella va, nosotras nos pasamos para su fila y la ayudamos, o ella pasa para la fila que yo estoy y me ayuda. Entonces vamos todas juntas siempre. Ya te digo, es muy bueno el compañerismo que tenemos” (Trabajadora tercerizada manual).

7.2. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA ACTIVIDAD FORESTAL

7.2.1 Antigüedad laboral en el rubro: una cuestión de trayectoria

En la mayoría de los casos las historias laborales se encuentran enmarcadas dentro de la actividad forestal. Es decir, son trabajadores/as que se han iniciado en el mundo laboral desde muy temprana edad, relacionándose de forma muy cercana al rubro forestal.

“En la forestación en sí ya hace, ya de menor trabajaba, ya que antes no había problema por la edad. En las vacaciones de la escuela me iba con mi madre, tenía más o menos 10 - 11 años” (Trabajador tercerizado manual).

² La “cancha” sería el sector en donde la cuadrilla se encarga de tomar los troncos enteros, medirlos, cortarlos, y posteriormente se los engancha al tractor para que sean amontonados hacia un lado del camino.

Sin duda que el hecho de que la mayoría de los trabajadores/as pertenezcan a la localidad de Piedras Coloradas se encuentra relacionado con este fenómeno de arraigo en la actividad, en la medida en que dicha localidad se caracteriza por presentar un desarrollo importante dentro de lo que es la actividad forestal.

Los trabajadores directos y mecanizados son quienes poseen una trayectoria laboral en el rubro forestal de más larga data. La experiencia en el rubro juega de esta forma un rol determinante para la contratación de mano de obra, partiendo del supuesto de que ser trabajador directo y mecanizado posee un "status" mayor frente al peón de monte manual.

Teniendo en cuenta la diferencia de género, vemos que son las mujeres quienes se integran siendo mayores de edad, incluso, siendo ya mujeres adultas que llegan a la forestación después de haber transitado otros rubros de actividad laboral.

7.2.2 Tareas realizadas en el pasado: otra cuestión de trayectoria

Tanto en el caso de los trabajadores/as directos, tercerizados, mecanizados o manuales, visualizamos que han realizado una amplia variedad de tareas asociadas al trabajo en la forestación, en lo que respecta a las tareas de peón de monte. Sin duda, este hecho queda fuertemente relacionado con la dimensión anterior en cuanto a la antigüedad que tienen los trabajadores/as en la actividad forestal.

7.3. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA EMPRESA

7.3.1. Antigüedad en la empresa

Trabajadores contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso de los trabajadores directos de una de las empresas ubicadas en la zona, se observa que tienen una antigüedad de más de diez años trabajando para la misma empresa. No sucede lo mismo en el caso de los otros trabajadores directos, empleados en otras empresas forestales, que no hace más de dos años que se emplean en dicho lugar.

Trabajadores contratados por una empresa contratista (tercerizados)

La mayoría de los trabajadores/as entrevistados declaran que trabajan para el contratista con el que se encuentran actualmente desde hace tres meses o menos. Este dato permite dar insumos para tener en cuenta la brevedad temporal que presenta este grupo de trabajadores/as, pudiendo observarse la inestabilidad respecto al contrato que caracteriza a los trabajadores/as tercerizados.

7.3.2. El tipo de contrato: ¿satisfacción o insatisfacción?

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso del trabajador directo y manual, se percibe inseguridad respecto al tipo de contrato, en la medida que opina que nunca se sabe hasta cuando puede estar trabajando en la empresa.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Podemos observar que el hecho de ser trabajadores efectivos y directos, así como mecanizados, le da al individuo cierta seguridad y estabilidad, encontrándose satisfechos con su contrato de trabajo.

Trabajadores contratados por una empresa contratista (tercerizados)

La mayoría de los entrevistados/as declaran que en el momento de comenzar a trabajar con un contratista no saben por cuanto tiempo será, es decir que no se acuerda de antemano la duración del trabajo.

“No, no se sabe cuanto tiempo vamos a estar ahí...”

Y a vos eso de no saber por cuanto tiempo vas a trabajar, ¿te da cierta inseguridad, cierto miedo?

Si, la verdad que si. Porque son trabajos que no sabes si van a seguir, son como zafras que vienen ¿no? Entonces trabajamos un tiempo y después ya se para...Eso es malo, no vamos a tener un trabajo efectivo” (Trabajadora tercerizada manual).

Con respecto a la satisfacción o insatisfacción con dicho tipo de contrato, existe heterogeneidad en las percepciones. En algunas situaciones el hecho de que no exista certeza respecto a cuánto tiempo se va a estar trabajando es algo que da cierta inseguridad, por el hecho de ser trabajadores/as zafrales.

En otros casos, se observa que más allá de que nunca estén informados acerca de cuánto tiempo van a estar trabajando, el hecho de tener experiencia y de que hayan varios contratistas en la localidad, da al trabajador/a cierta seguridad en el momento de encontrar trabajo en el rubro forestal.

7.3.3. Percepción acerca de la empresa forestal y de la empresa contratista

Trabajadores contratados por una empresa forestal (directos)

Respecto a cómo visualizan los trabajadores el futuro de la empresa, se observa que la mayoría de los trabajadores directos opina que la empresa en donde trabajan tiene un potencial positivo, ya que consideran que son empresas a las cuales les está yendo bien dentro de la actividad forestal. Los factores a los cuales aluden para respaldar sus opiniones, refieren a la cantidad de trabajo que ofrecen, al desarrollo forestal que está viviendo nuestro país, etc.

El hecho de ser trabajadores directos le da cierta seguridad al trabajador, lo que permite estabilizarse y percibir que la empresa forestal que los emplea es quien genera esa seguridad laboral.

Trabajadores contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Respecto a cómo visualizan la situación del contratista, en el caso de la cuadrilla de Rivera, los trabajadores opinan que es un contratista al cual le está yendo bien, con el cual en general, trabajan desde hace tiempo.

En el caso de otro contratista de la zona, se percibe por parte de algunos trabajadores, que a dicha empresa contratista no le está yendo bien, percibiendo que en cualquier momento cierra, en la medida en que han tenido dificultades de pagarles a los trabajadores.

Un dato relevante descubierto en el trabajo de campo, es que por haber tenido experiencias pasadas en relación a que los contratistas den quiebra y se vayan sin pagarles a los trabajadores, hace que los asalariados vivan ésta situación como algo por lo que pueden pasar. Es decir, se asume que un día se puede estar trabajando con un contratista y que al otro día este dé quiebra, y se puedan quedar sin trabajo. Sin embargo, en algunos casos esto es visto como un rasgo de la realidad pero que no determina una preocupación mayor, en la medida en que entienden que siempre va a haber contratistas en la zona que

puedan emplearlos. De esta forma, la percepción que se tiene frente al contratista, en relación a si esta en desarrollo o en declive, estará marcada de alguna forma por experiencias pasadas.

Los trabajadores/as tercerizados también expresan opiniones respecto a cómo perciben a la empresa forestal para la cual trabajan. Respecto a una de las empresas forestales, algunos trabajadores/as opinan favorablemente respecto a su situación. Otros trabajadores de la misma empresa forestal perciben que ésta tiene un futuro incierto.

“Acá se comenta que en cualquier momento revienta. Si, aparte uno se da cuenta porque no se ven plantaciones” (Trabajadora tercerizada manual).

“No la veo bien. Porque por ejemplo estos trabajos que estamos haciendo ahora antes se hacían más a menudo. Las podas todos los años se hacían, y ahora hace unos cuantos años que no había poda, no había limpieza. Como que cuando ellos vieron que esta otra empresa grande Forestal, se movía más, ellos se empezaron a mover mas como para no quedarse. Pero no los veo... (Silencio) Están haciendo un aserradero nuevo, están tomando gente, pero no me da mucha confianza” (Trabajadora tercerizada manual).

Las opiniones negativas respecto a la empresa anterior aluden a la disminución de campos plantados que posee esta empresa forestal, así como a la presencia competitiva de una de las empresas más grande del país. Dichos factores provocan en los trabajadores/as cierta inseguridad y desconfianza respecto a la empresa en cuestión.

El tamaño de la empresa forestal juega un rol fundamental en lo que respecta a la percepción que los trabajadores poseen. Uno de los trabajadores tercerizados que en este caso brinda sus servicios a una pequeña empresa forestal, opina que el tamaño de esta empresa – comparándola con otras forestales – no la favorece.

Atendiendo a los trabajadores tercerizados que trabajan para otra de las empresas forestales, todos están de acuerdo en que es una empresa que esta creciendo, que da trabajo, etc.

“Forestal Oriental, debe ser una de las empresas que más campo debe tener en el Uruguay, esta entre las mejores...” (Trabajador tercerizado manual).

7.4. CARACTERIZACION, SATISFACCION Y PERCEPCION SOBRE LA TAREA

7.4.1. Caracterización de la o las tareas y satisfacción con las mismas

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso del trabajador manual, la tarea que realiza es de motosierrista. Plantea satisfacción hacia dicha tarea, aunque deja ver en su discurso cierto sentimiento de resignación, en la medida que dice que es a lo único que él puede acceder por su nivel educativo.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso de los trabajadores mecanizados de una de las empresas, la tarea que realizan es el manejo del grapo. Ambos trabajadores demuestran en su discurso satisfacción respecto a la tarea. Uno de los trabajadores plantea como

rasgo positivo de esta tarea el hecho de que no se siente presión por parte de los superiores. Aunque advierte que es una tarea que depende mucho de lo que significa la carga de los camiones:

“Acá digo, acá te hacen rendir. Nadie te obliga, nadie te apura, digo, pero por ejemplo siempre te mandan camiones y tenés que descargarlos, es la forma que te hacen rendir” (Trabajador directo mecanizado).

Como otro rasgo positivo, el hecho de trabajar en el grapo es mas seguro respecto a los riesgos que se corren en el monte, así como un trabajo que requiere menos esfuerzo físico.

El trabajador perteneciente a otra de las empresas forestales, desempeña la tarea de manejar un harvester. Se percibe satisfacción hacia la tarea que realiza, y las expectativas positivas previas que tenía antes de empezar a trabajar:

“Yo quería saber como era, porque el sueño de mi vida era trabajar en una harvester” (Trabajador directo mecanizado).

Los rasgos positivos están asociados a la comodidad que determina la maquina, el hecho de estar sentado, de tener radio, etc. En cuanto a los aspectos negativos, el trabajador alude a las consecuencias físicas que tiene el hecho de trabajar de corrido nueve horas y media, el cansancio físico y mental que eso provoca.

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Algunos de los trabajadores/as manuales presentan un sentimiento de resignación frente a la tarea que realizan. Es decir, plantean que es un trabajo que no les gusta, sino que es a lo que pueden acceder dentro de lo que es el mercado laboral.

“Ninguna, lo hago porque es lo que hay...”(Trabajadora tercerizada manual).

“... me gusta porque no hay otra, es que no hay trabajo para otra cosa” (Trabajadora tercerizada manual).

Varios trabajadores/as aluden al hecho de que en general, las tareas en el monte son cansadoras, exigen un gran esfuerzo físico.

“Y sí, no es lo mismo trabajar en una oficina diez años, que trabajar en el monte, desgasta más...Hay problemas auditivos...o en la vista” (Trabajador tercerizado manual).

La satisfacción en realidad queda supeditada a otros factores que no siempre se encuentran involucrados con la satisfacción por la tarea en sí. Es decir, en varios casos los trabajadores/as realizan su trabajo, las tareas específicas, como parte de su realidad habitual, pero no son capaces de juzgar e identificar si se encuentran complacidos con las tareas que llevan a cabo día a día.

El “buen ambiente laboral” se presenta, en algunos casos, como un rasgo positivo que determina la satisfacción hacia la tarea. Es decir, existe una

correlación importante entre el tipo de tarea y el ambiente laboral que se percibe en el espacio de trabajo. Esta opinión es recurrente entre las entrevistadas del sexo femenino.

“Y ahora lo de la cepa, ¿no te gusta mucho?

Y bueno, lo hacemos... yo lo hago con gusto. Pero, como te voy a decir, exigen más, más orden, tenemos que cortar las ramas, ubicar los rameros, no dejar desordenado, tenemos que ir limpiando...Acá te exigen más, mas orden, un trabajo con más cuidado.

¿Te resulta aburrida la tarea?

No, porque ya te digo, somos muy compañeras, pasamos bien”
(Trabajadora tercerizada manual).

Aquellos trabajadores/as que manejan la motosierra presentan un nivel mayor de satisfacción frente a la tarea. A partir de los discursos analizados, se advierte que el hecho de que los motosierristas se sientan más satisfechos con la tarea que realizan puede deberse a dos cuestiones puntuales. Por un lado, el salario que recibe un motosierrista es mayor al que recibe otro tipo de peón. A su vez, el manejar una de estas maquinas le otorga al trabajador/a cierto sentimiento de responsabilidad e importancia, por las competencias que tiene, por la función que cumple dentro de la cuadrilla.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Para el caso de los trabajadores contratados por la empresa contratista y que a su vez se caracterizan por desarrollar las tareas de forma mecanizada, se visualiza satisfacción hacia la tarea que realizan. La tarea que realiza uno de los trabajadores consiste en el manejo de lo que se denomina retro. Cuando se le consulta sobre la diferencia que existe entre este tipo de tareas mecanizadas y las que se desarrollan en el monte de forma manual, el hecho de manejar una retro se configura como una tarea más tranquila y entretenida.

7.4.2. La autonomía frente a la tarea como un factor de satisfacción

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

Para el caso del trabajador directo y manual, la autonomía respecto a cómo realizar la tarea es percibida como un factor positivo, en la medida en que considera que posee libertad de decidir sobre la forma en que desarrolla su labor. De todas formas, se percibe también la presencia de la supervisión por parte de los encargados de la empresa forestal, quienes en ciertas ocasiones dan instrucciones de cómo llevar a cabo el trabajo.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Para este grupo de trabajadores se observa que existe autonomía, en la medida en que consideran que son los responsables de decidir sobre cómo realizan la tarea correspondiente. En el momento en que se inician en una nueva tarea se les dan algunas indicaciones de cómo deben realizar su trabajo, como forma de instruirlos. Después de haberse adentrado en la tarea, ya no reciben indicaciones de cómo deben hacer su trabajo. Sin embargo, una correcta interpretación deja entrever que para el caso de éstos trabajadores no es necesario dar demasiadas indicaciones, en el sentido en que es un trabajo mecánico y repetitivo.

Respecto a lo anterior, en el caso del trabajador que maneja el harvester, surgió un dato interesante referido al poder de control que posee la maquina. En este caso, no hay posibilidades de control sobre el trabajo por parte del trabajador, sino que es algo que ya está establecido de antemano, en este caso, por la maquina.

“La máquina te controla (...) la máquina te cuenta árboles. La máquina nueva, vos pelas el árbol, y después de que lo picas cuando abris el cabezal, te da cuantas trozas te dio el árbol y te cuenta un árbol más. Después la máquina tiene un sistema que nosotros le decimos el milico (...) El milico que te controla ¿no? Vos tenés que sentarte en la máquina, sacar el teclado, vos empezás el turno, sino empezás el turno el cabezal no te anda, vos empezás el turno y queda registrada la hora. Después vos empezás, reventó una cadena, pasaron más de 15 minutos, vos cambiaste la cadena, hiciste alguna otra cosa. Y bueno, vos agarrás te subís a la maquina, cuando la prendés te pide que registres la parada, después vos rompes, pones mantenimiento, lo documentas. Después cuando termines el turno, cerrás el turno y ahí imprimís. La impresión te dice los árboles que hiciste por hora, el tiempo que estuviste parado, te dice todo” (Trabajador directo mecanizado).

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

La autonomía en el caso de los trabajadores/as pertenecientes a la empresa contratista y que desarrollan tareas manuales también aparece en el discurso como un rasgo positivo, en el sentido del poder de decisión que poseen respecto a la forma de realizar las tareas. Es decir, se percibe por parte de los trabajadores/as la posibilidad de incidir en la forma en cómo llevar a cabo su trabajo. Sin embargo, se observa también la presencia de las directrices de los superiores, en aquellas situaciones en donde estos últimos entienden que no se está realizando adecuadamente la tarea.

“Ellos nos explicaron al principio cuales eran los que servían, pero ahora decidimos nosotras cual dejar y cual sacar” (Trabajadora tercerizada manual).

En general, cuando se tiene experiencia no es necesario que les digan cómo hacer la tarea, aunque a veces los superiores deciden guiar y limitar en un grado mayor el trabajo:

“En general cuando uno ya hace tiempo que está en el tema, no es necesario que te digan. Igual te dicen, tenés que hacer tal y tal trabajo, y hacerlo así (...) Si, pero por lo general siempre se anda por ahí el encargado y te corrige. Pero muchas veces si uno lo hace mal, lo hace inconsciente” (Trabajador tercerizado manual).

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Teniendo en cuenta al grupo de trabajadores tercerizados y mecanizados, se visualiza, al igual que en el caso de los trabajadores contratados directamente por la empresa forestal, la percepción de que son los responsables de decidir respecto a cómo desarrollan su trabajo. Sin embargo, también se observa que el

tipo de tarea mecanizada no requiere un alto grado de supervisión, en la medida en que la maquina posee un funcionamiento mecánico.

7.4.3. Los riesgos en el monte: un factor de controversia

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso del trabajador manual contratado directamente por la empresa forestal, las tareas en el monte se perciben como riesgosas. En este caso el puesto de trabajo es de motosierrista, percibiendo que dicha tarea posee cierto rasgo negativo, en la medida en que el motosierrista tiene una gran responsabilidad frente a los riesgos, que obliga a estar constantemente atento al trabajo de uno y del resto de la cuadrilla.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso de los trabajadores mecanizados, se visualiza la idea de que el trabajo que realizan, si se lo compara con las tareas manuales, no es considerado riesgoso. Esta percepción queda respaldada por la idea de que la maquina se configura como una herramienta segura.

“Vos en el monte, por el solo hecho de caminar, te cae una rama y te mata. Vos allí en la maquina te pueden agarrar a balazos que no te pasa nada...”
(Trabajador directo mecanizado).

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Atendiendo a la realidad que perciben los trabajadores/as manuales, se observa que las diferentes tareas desarrolladas en el monte se configuran como riesgosas.

Se constata la existencia de riesgos asociados a la actividad forestal, pero a su vez, el trabajador se siente responsable de su seguridad, en la medida en que existen instrumentos de protección que le otorga al trabajador la posibilidad de controlar y prevenir dichos riesgos.

En el discurso del grupo de trabajadores de la cuadrilla de Rivera los riesgos no son percibidos como una carga negativa con la cual tengan que lidiar cotidianamente, o mejor dicho, es algo que no es tenido en cuenta como un factor negativo influyente para su satisfacción laboral.

*“Y con el tema de la seguridad... ¿pensás que es un trabajo arriesgado?
... tenemos todo tipo de protección que por lo menos nos ayuda un poco.*

¿Vos sentís que estás protegido?

Sí, sí

¿Alguna vez tuviste algún accidente?

No, gracias a Dios no” (Trabajador tercerizado manual).

“¿Cómo es el tema de la seguridad acá? Con los cascos y eso, ¿vos sentís que como estas arriesgándote todo el tiempo?

No, no, porque te exigen de todo, nosotros que trabajamos con sierra igual, tenemos que usar pantalón para la sierra y eso...” (Trabajador tercerizado manual).

Para la mayoría de los trabajadores manuales que manejan la motosierra, este tipo de tareas se constituye como una herramienta que de alguna forma le da al trabajador un sentimiento de utilidad e importancia muy alto, pero que tiene

como contrapartida la responsabilidad frente a los riesgos, que obliga a estar constantemente atento al trabajo de uno y del resto de la cuadrilla.

Aquellos trabajadores/as que manejan lo que se conoce como herbicida, llevan consigo una carga negativa muy fuerte respecto a los riesgos con los que se enfrentan constantemente. Esta tarea se caracteriza por el manejo y contacto con tóxicos, lo cual le confiere a los trabajadores/as la sensación de estar permanentemente expuestos a las consecuencias negativas que para su salud tiene el manejo de estas sustancias.

“... es peligrosa sí! Si por eso date cuenta que es continuo, constantemente vivimos con eso. Nosotros hace cuanto que ya estamos, incluso algunos ya se han enfermado, han agarrado alergias” (Trabajadora tercerizada manual).

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Al igual que en el caso de los trabajadores directos y mecanizados, se observa que la percepción de los trabajadores tercerizados y mecanizados se sustenta en la idea de que la tarea desarrollada en la máquina presenta menores riesgos que el trabajo manual. Es decir, se visualiza a la máquina como una herramienta de trabajo segura.

7.4.4. Capacitación laboral: ¿un requisito obligatorio?

Trabajadores manuales

Varios trabajadores han realizado el curso de motosierrista. Por parte de las empresas se les exige a los trabajadores que para trabajar con la motosierra deben realizar el curso. En todos los casos, los trabajadores antes de realizar el curso ya tenían conocimientos sobre la tarea.

Algunos trabajadores/as manuales han realizado cursos sobre seguridad laboral, sobre mecanismos de protección, sobre primeros auxilios, etc. También han participado de charlas sobre herbicidas, tóxicos, etc.

Algunas trabajadoras mujeres que no han realizado cursos, se encuentran interesadas en acceder a esa instancia de capacitación, ya que siempre se aprenden cosas nuevas, así como es importante conocer más acerca de los diferentes tipos de herbicidas, su manejo, etc.

Otro grupo de mujeres plantea que no han realizado cursos, han aprendido en la práctica.

“¿Alguna vez hiciste un curso de capacitación para trabajar en la forestación?”

No, no, en la forestación no.

O sea, ¿todo lo que sabes lo aprendiste trabajando en el monte?”

Sí, sí, aprendí trabajando” (Trabajadora tercerizada manual).

A su vez, no están interesadas en participar ya que opinan que son cosas que deben hacer los jóvenes que recién comienzan a trabajar. En estos casos la experiencia laboral previa estanca de alguna forma el interés por especializarse en el trabajo que realizan. La falta de interés se encuentra relacionada a los hábitos que se adquieren a lo largo de la experiencia laboral, y que muchas veces limita el interés por parte de los trabajadores/as frente a su trabajo. A su vez, es posible que la falta de interés se encuentre asociada al sentimiento de resignación

que poseen algunos trabajadores/as, así como también el hecho de que no sienten que su trabajo sea valorado por la sociedad, por lo cual entienden que no tienen motivos de perfeccionar su función laboral.

Trabajadores mecanizados

En el caso de los trabajadores mecanizados, concretamente de aquellos encargados de manejar el grapo, la mayoría no ha realizado ningún curso para desempeñar la tarea, sino que es algo que les explican al inicio los supervisores y compañeros que tienen experiencia en el manejo de la maquinaria. A su vez, es una tarea en donde se aprende y se perfecciona a partir de la práctica.

La tarea de manejar un harvester exige cierto nivel de especialización. El trabajador que maneja el harvester para entrar a la empresa y poder realizar su tarea tuvo que hacer un curso que ofrece una empresa específica de capacitación.

7.5. RETRIBUCIÓN MATERIAL: Fuente determinante de satisfacción laboral

7.5.1. Satisfacción y percepción respecto al salario

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso del trabajador manual contratado directamente por la empresa forestal, la percepción y satisfacción que demuestra respecto al salario está determinada desde una visión negativa, es decir, no se encuentra conforme con el sueldo que recibe. Los motivos están relacionados, por un lado, a la presión que le impone el tiempo de trabajo, las exigencias, por lo que se entiende que el pago tendría que ser mayor.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Para el caso de los trabajadores directos y mecanizados, se observa que perciben que el sueldo es bueno si se lo compara con el de un peón de monte que realiza tareas manuales, pero de todas formas no se llega al grado de satisfacción total, en la medida en que se sabe que si el pago fuera por un tanto (por producto terminado, y no por hora), percibirían un salario mayor:

“Si, nosotros trabajamos por hora, nos pagan 51 pesos la hora. La otra vuelta trabajamos por un tanto y sacamos hasta 8 mil pesos mas arriba del sueldo, seguro” (Trabajador directo mecanizado).

Trabajadores contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Para el análisis de la satisfacción y percepción sobre la retribución material respecto al salario de los trabajadores/as tercerizados, es interesante y necesario hacer la distinción entre aquellas entrevistas que se desarrollaron en ambientes algo desfavorables (en el sentido en que se realizaron en el lugar de trabajo, encontrándose próximos los capataces) en comparación con las entrevistas llevadas a cabo en un ambiente más adecuado. A continuación se esbozan las líneas generales de este último grupo de trabajadores.

En la mayoría de los casos, los trabajadores/as no están del todo satisfechos con el salario que reciben. En algunos casos, no sería el contratista quien les tendría que pagar más, sino que es un tema de la empresa forestal. A su vez, en algunos casos surge la reivindicación de que el trabajo que ellos realizan vale más, es decir, contiene una relevancia que muchas veces no se tiene en cuenta.

Un aspecto que surge como negativo cuando se atiende al tema de la percepción y satisfacción con el salario y que se percibe en varios de los discursos, es el hecho de que en aquellos casos en que se trabaja con tóxicos – herbicidas - no se tiene en cuenta los riesgos que se corren. Desde este punto de vista, teniendo en cuenta el tipo de tarea, el sueldo debería ser mayor.

“¿Estas conforme con el salario? ¿o pensás que tu trabajo vale más?

Y de repente para el herbicida...es bajo, porque tenés que andar mucho...pero para el herbicida es bajo el salario.

Por lo que estuvimos hablando antes respecto al tema de los riesgos, ¿pensás que entonces en aquellas tareas en donde se corren más riesgos, se tendría que pagar más?

Si, si. En esos casos se tendría que pagar más. (Trabajador tercerizado manual).

Atendiendo a los casos de aquellas entrevistas que no son del todo adecuadas respecto al contexto de entrevista, la percepción y la satisfacción respecto al salario es bastante diferente a la de los casos analizados anteriormente. Todos los trabajadores están satisfechos con sus salarios.

“¿Y con el salario estas conforme?

Si, si, creo que esta acorde a lo que uno...” (Trabajador tercerizado manual).

“Acá estamos bien, se puede decir que nos da el sueldo bien. Con eso estamos muy conformes” (Trabajador tercerizado manual).

7.5.2. Posibilidades de ascenso

El cargo de motosierrista se configura como perteneciente a un puesto de mayor nivel dentro del rubro laboral, estableciéndose la accesibilidad a este cargo para cualquier persona interesada.

En algunos casos, específicamente situaciones de trabajadoras mujeres, perciben que no tienen posibilidades de ascenso, entendiendo que al ser todos peones del mismo nivel no es posible ascender de puesto.

También se visualiza la posibilidad de acceder al manejo de las nuevas máquinas que se están empleando, considerando ésta situación como una forma de ascender de puesto, en la medida en que ya no sería un peón raso, sino que estaría capacitado y especializado, cuestión que tiñe de gran importancia el trabajo que se realiza.

“¿Y pensás que trabajar en una de esas máquinas, sería como una forma de ascender de puesto?

Si lógico, sería una persona capacitada, ya no sos un peón raso” (Trabajadora tercerizada manual).

7.6. RELACIONES LABORALES Y AMBIENTE LABORAL

7.6.1. Relacionamiento con los compañeros de trabajo

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso del trabajador manual directo que forma parte de una cuadrilla, la relación con sus compañeros es muy buena. El buen relacionamiento entre

compañeros es considerado un rasgo fundamental dentro de experiencia laboral diaria.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

En el caso de los trabajadores mecanizados contratados directamente por la empresa forestal, se observa que en realidad no existe prácticamente contacto entre compañeros de trabajo. El hecho de que esto sea así le brinda a los trabajadores la sensación de trabajar en un ambiente tranquilo, percibiendo que en aquellos casos en donde deben comunicarse con otros compañeros por algún tema en particular, la relación es considerada positiva.

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

En la mayoría de los casos, la relación entre los trabajadores/as manuales tercerizados se caracteriza como positiva. En general, el buen relacionamiento se basa, entre otros motivos, en que se conocen desde hace tiempo, en el hecho de que se ayudan respecto a las tareas que deben realizar, etc.

Los trabajadores/as tercerizados que trabajan dentro de una de las empresas contratistas, sienten como desfavorable en algunos casos el relacionamiento con los compañeros de trabajo. Muchas veces no se animan a hablar entre ellos, y menos aún con los capataces y supervisores. Respecto a la relación con los y las compañeras se divisa que casi no hay relación, en la medida que no pueden hablar tranquilos respecto a sus condiciones o experiencias laborales. Existe entre las compañeras mujeres un sentimiento de envidia, de competencia interna.

“...Pero no es lindo, mira que tenés que aguantar cosas ahí, (silencio) y todas mal! Han salido gente mira que por pelea” (Trabajadora tercerizada manual)

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

En el caso de los trabajadores mecanizados, se visualiza el escaso contacto con el resto de los compañeros de trabajo que realizan la misma tarea. Esta situación genera en los trabajadores la percepción de trabajar en un ambiente tranquilo, percibiendo una buena relación entre compañeros.

“Si en el caso de nosotros si, yo puedo dar fe de que hay buena relación porque somos cuatro, somos todos, digo, no tenemos problema, cada cual sabe sus comportamientos en el campamento, hoy me toco cocinar a mi, mañana le toca al otro; yo apronto el mate, vos cocinas, limpiamos un día el uno el otro día el otro...” (Trabajador tercerizado mecanizado).

7.6.2. Relacionamiento con superiores

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

Atendiendo a la situación del trabajador manual y directo, se observa que la percepción respecto a la relación con sus superiores queda caracterizada por ser negativa. Esta realidad se presenta como una situación incomoda, donde no existe la posibilidad de plantear problemas o cuestiones laborales.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Dentro del grupo de trabajadores mecanizados, se observan diferencias respecto a la percepción que poseen acerca del relacionamiento con sus superiores. El trabajador que maneja el harvester, considera que la relación con sus superiores se caracteriza por la falta de diálogo, negociación, etc. El hecho de que esta situación se perciba de esta forma por el trabajador da cuenta de su disconformidad frente al relacionamiento con sus superiores, entendiéndolo que no se presenta bajo las mejores condiciones de negociación, así como la sensación de poca comunicación entre patrones y empleados.

“Y eso como que no se puede hablar acá, es una empresa en donde no podés hablar de eso. Si a vos no te gusta, es como en el cine, te levantás y te vas (...) Es una empresa totalmente cerrada a esos puntos (...) O sea, es una empresa sin sindicato. Como que las leyes de a rato... (Silencio) (Risas). Es como todo. Pero bueno, mientras a uno le sirva” (Trabajador directo mecanizado).

Por otro lado, los trabajadores directos que manejan el grapo poseen una percepción positiva respecto a la relación con sus superiores. Se observa el permanente contacto entre ellos, ya sea por cuestiones meramente de la tarea, así como por cuestiones a negociar.

“...por ejemplo ahora salio para trabajar los sábados y hablamos entre todos primero y después fuimos a hablar con ellos y ahí buscamos una solución para trabajar los sábados y para tener un ingreso mas...” (Trabajador directo mecanizado).

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Teniendo en cuenta el relacionamiento con los superiores en el caso de los trabajadores/as manuales y tercerizados se debe tener en cuenta tres diferentes niveles jerárquicos. Por un lado, la relación que el trabajador/a establece con los capataces. Por otro, la relación con los supervisores de la empresa contratista, en el caso que existan estos cargos. Por último, la relación con aquellos superiores directos de la empresa forestal.

En algunos casos, la percepción de los trabajadores/as frente a la relación con sus superiores (ya sea con el capataz, con el supervisor o con el contratista) es caracterizada como positiva. A su vez, se ha constatado que en algunos casos el contratista trabaja junto al resto de los trabajadores/as de la cuadrilla, cuestión que es vista como positiva por los trabajadores/as, y que incide en la percepción positiva que tienen sobre el relacionamiento. Cabe aclarar que en este caso, los trabajadores/as tercerizados, toman como superiores a los capataces y contratistas. Es decir, en estos casos no existe relación con los superiores de la empresa que contrata los servicios, sino que el capataz o contratista se configura como el intermediario en la relación indirecta entre los trabajadores y la empresa forestal.

En otras situaciones, se ha constatado la importancia que adquiere la relación con los superiores de la empresa forestal, entendiéndolo que en este caso la relación que se establece es configurada y percibida como no del todo adecuada. Esta percepción queda supeditada al hecho de que en varias oportunidades los superiores se dirigen a ellos de mala forma.

“Y viste que gente... que vinieron a hacer el sello y ni buen día nos dijeron, entonces que mierda vas a tratar, nosotros no somos animales che, somo´ seres humanos. Si vos me tratás bien, vos tené en cuenta que yo te voy a tratar bien. Acá a veces viene el capataz, Salvatierra, con cara de culo, y lo tratamo´ así nomás con tal de que se vaya (...) Que vengan y te digan “che eso está mal”, no, hay maneras de decir las cosas” (Trabajadora tercerizada manual).

Dentro del grupo de trabajadores/as manuales y tercerizados, existen situaciones en donde se observa la práctica que llevan a cabo en relación a juntarse entre los trabajadores/as y realizar planteos a los capataces. Cuando ha sido necesario hablar con el capataz, se han juntado entre los compañeros y lo han planteado sin inconvenientes.

“Todos los problemas que se han tenido, problemas no, pero cuando hay algo que hablar se le habla, y el patrón viene, el patrón es macanudo, el patrón nos conoce a todos hace años y (...) Si acá la mayoría hace años que está con él” (Trabajador tercerizado manual).

“Nos juntamos entre... o sea, acá el sistema es bien fácil, si hay algún problema, sea el problema que sea, sea de plata o lo que sea, eso se habla entre nosotros, hablamos con el capataz, primero está el capataz, porque es el que organiza todo acá, después del capataz, ahí el capataz le habla al contratista, después el contratista viene y ahí si nos juntamos todos” (Trabajador tercerizado manual).

En otros casos, existen dificultades respecto a la posibilidad de negociar o dialogar respecto a situaciones concretas. Frente a demandas puntuales los trabajadores/as no ven una perspectiva positiva, presentándose como un elemento que juega en contra a la hora de realizar algún reclamo. A su vez, los trabajadores/as llevan consigo cierto sentimiento de inseguridad respecto a tener que plantear o enfrentarse a sus capataces, entendiendo que esta situación les jugaría en contra a la hora de pensar en su futuro laboral inmediato.

“...ellos lo ven como una empresa rural, entonces vos le venís con cosas raras de la ciudad como que ellos ven que vos sos demasiado despierto, la gente es manejable para ellos, pero cuando vos venís de otro lado, que vos ya más o menos sabés, entonces como que ellos viste se ríen (...) te dicen “no seas tan comunista”...” (Trabajadora tercerizada manual).

En algunos casos, donde los trabajadores/as se emplean para el mismo contratista, se observa que existe un mal relacionamiento con parte del equipo de capataces. El rasgo de negatividad hacia el relacionamiento surge como resultado de la falta de comunicación que existe con los capataces. Respecto a la relación que este grupo de trabajadores tiene con el correspondiente contratista, se observa que al igual que en otros casos, la relación no se caracteriza por el contacto fluido, sino que se visualiza la falta de relacionamiento, de comunicación, entre los contratistas y los trabajadores, dejando en manos de los capataces la intermediación en los diferentes ámbitos laborales.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

En el caso de este grupo de trabajadores, se percibe por parte de los mismos un buen relacionamiento con los capataces y con el contratista. Perciben que existe la posibilidad de plantear inconvenientes, de negociar, cuestión que le otorga al trabajador la sensación de tener un buen relacionamiento en el trabajo.

7.6.3. Satisfacción y percepción sobre el ambiente laboral

Esta sub dimensión se configura a partir de las anteriores, entendiendo que el ambiente laboral se constituye a partir de varios elementos, como son las relaciones con los compañeros de trabajo así como con los superiores.

Teniendo en cuenta a todos los entrevistados/as surge un dato relevante, en cuanto al relacionamiento con los compañeros de trabajo y al relacionamiento con los superiores. En aquellos casos donde la relación se configura como negativa, se puede establecer como supuesto básico que la percepción y la satisfacción con el ambiente laboral también adquiere un carácter negativo.

“En general, si tenés que pensar el ambiente laboral, teniendo en cuenta a los compañeros, los capataces, los supervisores ¿cómo crees que es el ambiente?, ¿tranquilo, tenso?

Más o menos, depende de que sector estés. Porque ahora en la rama, que es en donde estoy, por lo general la mayor tirantez es con las capatazas”
(Trabajador tercerizado manual).

A su vez, se han visualizado situaciones en donde el relacionamiento con los compañeros de trabajo se considera favorable, en tanto que el relacionamiento con los superiores se presenta como un rasgo negativo del trabajo. En estos casos, el trabajador/a le da un fuerte valor al relacionamiento horizontal, es decir entre compañeros, evaluando a este como un rasgo fundamental para la percepción sobre el ambiente laboral en general.

En otros casos, el ambiente laboral es caracterizado como tranquilo, por aquellos trabajadores que plantean estar conformes y satisfechos ya sea con las relaciones con sus superiores, así como sus compañeros. En este sentido, el ambiente laboral en su conjunto se configura para los trabajadores como totalmente favorable.

7.7. ESTABILIDAD / INESTABILIDAD DEL EMPLEO

7.7.1. Riesgo de despido o de no contratación – Inseguridades laborales

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

Atendiendo al caso del trabajador directo y manual, se observa a partir de su percepción que el riesgo de despido o de no contratación es algo con lo que siempre se va a lidiar. Sin embargo, el trabajador también es consciente de que la actividad forestal en nuestro país se encuentra en desarrollo, por lo cual entiende que siempre va a existir la posibilidad de acceder a un empleo dentro de esta rama de actividad.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Con respecto a los riesgos de despido o de no contratación los trabajadores directos y mecanizados se encuentran tranquilos frente a dicha situación, en la medida en que consideran que su experiencia laboral les da cierto

prestigio y seguridad laboral, así como por el hecho de que su contrato de trabajo es estable.

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

En general se observa que el grupo de trabajadores/as tercerizados y manuales percibe que la actividad en la forestación se configura como un rubro que brinda grandes posibilidades de empleo a los trabajadores/as. Esta realidad permite que el individuo perciba cierta seguridad laboral.

Sin embargo, algunos de los entrevistados/as hacen algunas puntualizaciones respecto a esta supuesta seguridad laboral. Surge cierta inseguridad a partir de la nueva tecnología que se está implementando y que desplaza mano de obra. A su vez y como contrapartida del planteo anterior, se establece la idea de que siempre va a ser necesario que existan peones de monte, ya que por ejemplo los campos de algunas empresas están sucios, y allí ninguna de esas maquinas puede entrar.

“Miedo nos da, porque siempre nos dicen que vienen los japoneses, los chinos, que van a comprar y que vamo’ a quedar sin trabajo porque viste que traen la maquina esa, la cosechadora (...) Yo que se, con mi marido decimos que trabajo siempre va a haber, porque Caja Bancaria puede quebrar, pero siempre van a venir otros...Podrán traer 500 maquinas de esas, pero siempre hay cosas que uno puede hacer (...) Por ejemplo, en los campos de Caja Bancaria hay mucha mugre, casi ni nosotros entramos, que va a entrar una maquina de esas!” (Trabajadora tercerizada manual).

Algunas de las visiones negativas respecto al riesgo de no contratación se sustentan por el hecho de que nunca se sabe por cuánto tiempo se va a estar trabajando para el contratista actual, son cuestiones que dependen del desempeño laboral de cada uno y del contratista, en el sentido de si da quiebra.

“Porque son trabajos que no sabes si van a seguir, son como zafras que vienen ¿no? Entonces trabajamos un tiempo y después ya se para. Ya a fin de año la poda para, no sigue...Eso es malo, no vamos a tener un trabajo efectivo” (Trabajadora tercerizada manual).

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Con respecto a los riesgos de despido o de no contratación los trabajadores tercerizados y mecanizados no perciben riesgos ni inseguridades. Esta sensación queda determinada por el hecho de que consideran que la actividad forestal va a estar dando trabajo por mucho tiempo, percibiendo que siempre van a encontrar un empleador que los contrate.

7.7.2. Futuro: Visualización y expectativas laborales

En general, y pensando en el futuro, los trabajadores/as se visualizan laboralmente dentro de la actividad forestal. De todas formas, se verá a continuación que esta situación queda determinada por diversos motivos.

En varios casos, a la hora de pensar su futuro laboral, los trabajadores/as tienen presente el nivel educativo con el que cuentan. En este sentido, los trabajadores/as se visualizan a futuro dentro del rubro forestal, pero desde el

punto de vista de que es a lo único que pueden acceder por su nivel de instrucción formal.

“¿Y en el futuro, digamos, dentro de diez años, cómo te ves? ¿Trabajando acá, en la forestación?

No, no estudié, lo que hay es esto. Mientras sirva, hay que aprovecharlo al máximo” (Trabajador mercerizado manual).

“Y si pensamos en el futuro, no se, dentro de 10 años, ¿te ves trabajando en la forestación?

Y si, es lo único que sé hacer” (Trabajador tercerizado manual).

En otros casos, algunos aspiran o les gustaría continuar en el rubro forestal, pero en otra área del proceso productivo, por ejemplo, trabajando en un aserradero, entendiendo que el trabajo allí sería más estable, seguro, tranquilo, y con menos exigencias físicas.

“¿Pensás que te gustaría mas el trabajo del aserradero que el del monte?

Y si, porque uno no trabaja tanto. Trabaja si, pero no es ni cerca como lo que trabaja en el monte. Yo que sé, nos pasó eso con el contratista de tener que caminar hectáreas y hectáreas con el herbicida. A veces también pasa de que si el monte está muy sucio uno no rinde nada. Uno se cansa más también” (Trabajadora tercerizada manual).

7.8. SÍNTESIS DEL CAPITULO

Trabajadores forestales de la fase agraria

En la mayoría de los casos las historias y trayectorias laborales se encuentran enmarcadas dentro de la actividad forestal, observándose que los trabajadores/as han desarrollado a lo largo de su experiencia laboral en el rubro una multiplicidad de tareas asociadas a la actividad en la fase agraria de la forestación.

La percepción respecto a la retribución material queda caracterizada para todos los trabajadores/as forestales de la fase agraria como un factor de insatisfacción. Sin embargo, es importante tener en cuenta que el grado de insatisfacción es mayor en el caso de los trabajadores/as tercerizados y manuales.

Trabajadores directos

Si tenemos en cuenta al total de trabajadores directos, sean manuales o mecanizados, se observa que son quienes presentan mayor antigüedad en la empresa en la que se encuentran actualmente.

Respecto a cómo visualizan los trabajadores el futuro de la empresa, se observa que la mayoría de los trabajadores directos opina que la empresa en donde trabajan tiene un potencial positivo, ya que consideran que son empresas a las cuales les está yendo bien dentro de la actividad forestal.

Trabajadores tercerizados

Para el conjunto de trabajadores/as tercerizados, sean manuales o mecanizados, el hecho de que no exista certeza respecto a cuánto tiempo van a estar trabajando es algo que le otorga al trabajador/a cierta inseguridad, por el hecho de asociar este rasgo a lo que se configura como trabajo zafral. En otros casos, el hecho de tener experiencia y de que hayan varios contratistas en la localidad, le otorga al trabajador/a cierta seguridad en el momento de encontrar trabajo en el rubro forestal.

Respecto a cómo visualizan la situación de la empresa contratista, un grupo de trabajadores/as tercerizados considera que es una empresa a la cual le está yendo bien. En el caso de otra empresa contratista, se percibe por parte de algunos trabajadores/as tercerizados, que a dicha empresa contratista no le está yendo bien, percibiendo que en cualquier momento cierra, en la medida en que han tenido dificultades de pagarles a los trabajadores.

Los trabajadores/as tercerizados también expresan opiniones respecto a cómo perciben a la empresa forestal para la cual trabajan. El tamaño de la empresa en este caso, juega un rol fundamental en lo que respecta a la percepción de los trabajadores/as.

Trabajadores manuales

La autonomía en el caso de los trabajadores/as manuales, independientemente de que sean directos o tercerizados, aparece en el discurso como un rasgo positivo. Sin embargo, se observa también la presencia de las directrices de los superiores, en aquellas situaciones en donde estos últimos entienden que no se está realizando adecuadamente la tarea.

Respecto a la percepción sobre los riesgos laborales, surge la idea de que las tareas realizadas en el monte contienen un alto factor de riesgo.

Para los puestos de trabajo que se desarrollan manualmente, se constata que no surge como requisito la realización de cursos de capacitación, salvo en el

caso de que el trabajador maneje la motosierra. A su vez, algunos trabajadores/as no están interesados en realizar cursos, ya que opinan que son cosas que deben hacer los jóvenes que recién comienzan a trabajar. En estos casos la experiencia laboral previa estanca de alguna forma el interés por capacitarse laboralmente. La falta de interés se encuentra relacionada a los hábitos que se adquieren a lo largo de la experiencia laboral, y que muchas veces limita el interés por parte de los trabajadores/as frente a su trabajo.

Trabajadores mecanizados

Para el grupo de trabajadores mecanizados, sean contratados directamente por la empresa forestal o por la empresa contratista, se observa que existe autonomía, en la medida en que consideran que son los responsables de decidir sobre cómo realizan la tarea correspondiente. Sin embargo, se observa que para el caso de éstos trabajadores no es necesario dar demasiadas indicaciones, en el sentido en que el mecanismo de la máquina determina el tiempo y calidad del trabajo.

Para este grupo de trabajadores se visualiza la idea de que el trabajo que realizan, si se lo compara con las tareas manuales, no es considerado riesgoso. Esta percepción queda respaldada por la idea de que la máquina se configura como una herramienta de trabajo segura.

En el caso de los trabajadores mecanizados que manejan el grapo se observa que no han realizado cursos para desempeñar la tarea. Como contrapartida, el manejo del harvester exige cierto nivel de especialización, siendo un requisito obligatorio la realización de un curso de capacitación.

Atendiendo a la realidad laboral de este grupo de trabajadores se observa el escaso contacto con el resto de los compañeros de trabajo que realizan la misma tarea.

Los trabajadores mecanizados se encuentran tranquilos frente a la situación de estabilidad laboral, en la medida en que consideran que su experiencia en el rubro les otorga cierto prestigio y seguridad laboral. A su vez, consideran que la actividad forestal va a estar dando trabajo por mucho tiempo, percibiendo que siempre van a encontrar un empleador que los contrate.

Trabajadores manuales contratados por una empresa forestal (directos)

Atendiendo a la percepción del trabajador directo y manual se observa inseguridad respecto al tipo de contrato. Respecto a la satisfacción que percibe en cuanto a la tarea que realiza se visualiza una valoración positiva, aunque deja ver en su discurso cierto sentimiento de resignación, en la medida que dice que es a lo único que él puede acceder por su nivel educativo.

El relacionamiento con los compañeros de trabajo es calificado positivamente, entendiéndolo como un rasgo fundamental dentro de la experiencia laboral diaria. Sin embargo, la relación con los superiores se caracteriza como un factor negativo del ambiente laboral.

El riesgo de despido o de no contratación es percibido como algo con lo que siempre va a tener que lidiar. Sin embargo, el trabajador también es consciente de que la actividad forestal en nuestro país se encuentra en desarrollo, por lo cual entiende que siempre va a existir la posibilidad de acceder a un empleo dentro de esta rama de actividad.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa forestal (directos)

Para el caso de aquellos trabajadores directos y mecanizados se observa a través de su discurso que la modalidad de contrato les otorga cierta seguridad y

estabilidad, encontrándose satisfechos con su contrato de trabajo. Como otro elemento de satisfacción, surge la idea de que se encuentran a gusto con la tarea que realizan.

Atendiendo a la percepción en lo que refiere al relacionamiento con los superiores, el trabajador que maneja el harvester, considera que la relación con sus superiores se caracteriza por ser negativa. Por otro lado, los trabajadores directos que manejan el grapo poseen una percepción positiva respecto a la relación con sus superiores.

Trabajadores manuales contratados por una empresa contratista (tercerizados)

En el caso de los trabajadores tercerizados y manuales, algunos trabajadores/as presentan un sentimiento de resignación frente a la tarea. Es posible que este sentimiento quede determinado por el hecho de que son peones manuales, que no cuentan con un nivel de calificación ni especialización, y que a su vez, entienden que ser trabajadores/as zafrales no les brinda la estabilidad total que podrían encontrar en otros empleos. Por otro lado, aquellos trabajadores que manejan la motosierra presentan un nivel mayor de satisfacción.

En la mayoría de los casos, la relación entre los trabajadores/as manuales tercerizados se caracteriza como positiva. Por otro lado, un grupo de trabajadores/as tercerizados que trabajan dentro de una de las empresas contratistas, sienten como desfavorable en algunos casos el relacionamiento con los compañeros/as de trabajo.

En algunos casos, la percepción frente a la relación con sus superiores, sea el capataz o el contratista, es caracterizada como positiva. En otras situaciones, se visualiza que existen dificultades respecto a la posibilidad de negociar o dialogar con los capataces respecto a situaciones concretas.

Atendiendo a este grupo de trabajadores, se observa que en general sienten que la actividad forestal es algo que está y que va a estar dando trabajo por mucho tiempo, por lo que no se sienten inseguros respecto a quedarse sin trabajo. Sin embargo, en algunos casos se cuestiona la supuesta seguridad laboral, entendiéndose que el trabajo como peón de monte se presenta como más inestable, por el hecho de ser trabajadores tercerizados y manuales.

Trabajadores mecanizados contratados por una empresa contratista (tercerizados)

Para el caso de los trabajadores contratados por la empresa contratista y que a su vez se caracterizan por desarrollar tareas de forma mecanizada, se visualiza satisfacción hacia la tarea que realizan.

El ambiente laboral es percibido por este grupo de trabajadores como un factor de satisfacción en su relación con el trabajo.

8. CONCLUSIONES

8.1. EL HOMO FABER FORESTAL

La experiencia laboral

Teniendo en cuenta la edad del trabajador, tanto mecanizado, manual, directo o tercerizado, se constata que aquellos trabajadores del sexo masculino que tienen mayor edad, son quienes se encuentran más satisfechos frente a la tarea que realizan. Esta idea queda respaldada por el planteo que efectúa Paugam al respecto, entendiendo que los asalariados de mayor edad por el hecho de que no tienen grandes aspiraciones y por estar más próximos al retiro, se encuentran más satisfechos frente a la tarea.

En relación a lo anterior, se establece que el hecho de que la mayoría de los trabajadores/as cuenten con una trayectoria laboral en el rubro, hace que muchos de ellos se sientan satisfechos, desde el punto de vista que han percibido los logros personales dentro del rubro, factor que surge a partir de la experiencia laboral que poseen.

Algunos trabajadores/as manuales demuestran insatisfacción frente a la tarea que realizan, justificando esta realidad por el hecho de que es al único empleo que pueden acceder con el nivel educativo que poseen.

Las mujeres se encuentran en mayor grado insatisfechas frente a la tarea que llevan a cabo. La insatisfacción pareciera deberse al tipo de tareas que las mujeres realizan en la cuadrilla; tareas rutinarias asociadas al cuidado de las plantaciones.

El trabajo mecanizado y su incidencia en la satisfacción laboral

El trabajo mecanizado se configura como un espacio laboral que le otorga al individuo un grado importante de satisfacción frente a la tarea en cuestión.

Paugam plantea que la experiencia laboral le permite al trabajador acceder a mejores puestos de trabajo, aumentando la satisfacción frente al mismo. Esto es lo que sucede en el caso de los trabajadores mecanizados, independientemente de que sean directos o tercerizados, quienes en el inicio de su trayectoria laboral comenzaron siendo peones de monte, y posteriormente accedieron a puestos mecanizados, lo que se percibe como un ascenso en el puesto, aumentando de esta forma la satisfacción frente a la tarea que realizan.

La calificación en el trabajo

El nivel de calificación juega también un rol muy importante dentro de lo que se configura como satisfacción hacia el trabajo. Aquellos trabajadores calificados, como pueden ser el motosierrista o el operario de un harvester, se encuentran más satisfechos frente a la tarea que realizan. Esta cuestión alude al hecho de que poseer una certificación laboral le permite al trabajador percibir que su trabajo es reconocido a la hora de emplearlos. "Los criterios de satisfacción en el trabajo en sí mismo dependen entonces del nivel de calificación tal que es reconocido por el mercado de trabajo" (Paugam; 2000:48).

En el caso de los trabajadores/as manuales, independientemente de que sean directos o tercerizados, y donde la tarea que realizan tiene un bajo nivel de calificación, se observa como contrapartida la insatisfacción frente a la tarea, visualizándose un sentimiento de resignación hacia el trabajo.

La maquina te controla

El trabajo mecanizado queda caracterizado por la falta de autonomía. Este hecho se debe a que los trabajadores mecanizados, sean directos o tercerizados, son funcionales al mecanismo que la maquina posee. El funcionamiento es siempre el mismo, el manejo del grapo, retro o del harvester hace que la tarea se configure como totalmente mecánica, por lo cual no le brinda al individuo la posibilidad de manejar los tiempos, la velocidad, etc.

El tipo de tarea que realizan las cuadrillas manuales, ya sea para el caso de trabajadores/as directos o tercerizados, queda caracterizado por tener una autonomía relativa, en la medida en que según la percepción de los entrevistado/as se observa que tienen autonomía respecto a cómo realizar la tarea que deben llevar a cabo. Sin embargo, también se visualiza el hecho de que en general reciben directrices por parte de los superiores, por lo que se entiende que la autonomía se constituiría de forma relativa y no total.

Un factor importante a tener en cuenta cuando se analiza el carácter de autonomía en el trabajo es que éste se encuentra asociado a las nuevas exigencias y presiones que genera el mercado de trabajo. Las nuevas lógicas productivas de la empresa capitalista marcan los tiempos y la calidad del trabajo, privando al trabajador de cierta autonomía frente a su trabajo. Los trabajadores/as se enfrentan a presiones de tiempo y de calidad del producto que marcan la organización del trabajo. Las exigencias en cuanto al producto muchas veces limitan la autonomía del trabajador, así como la capacidad organizativa que ya no parte desde el asalariado, sino que viene dada desde la empresa.

Calificación y autonomía: una relación de ida y vuelta

Una hipótesis teórica de partida supone que aquellos trabajadores calificados poseen un mayor grado de autonomía frente a los obreros no calificados. Partiendo de este supuesto se constata que en el caso de los trabajadores/as forestales de la fase agraria, existe cierta diferencia si discriminamos entre trabajo calificado y no calificado.

Aquellos trabajadores manuales, independientemente de que sean directos o tercerizados, que han realizado cursos de capacitación en el manejo de la motosierra y que actualmente llevan a cabo dicha tarea, se caracterizan por presentar un grado mayor de autonomía, en la medida en que el manejo de la motosierra permite al individuo tener un mayor control sobre su trabajo.

Sin embargo, el trabajador mecanizado y especializado (harvester) no percibe tener control sobre su trabajo, en la medida en que considera que el funcionamiento de la maquina no brinda la posibilidad de incidir sobre los tiempos y mecanismos de trabajo.

Los riesgos en el monte

La cuestión de los riesgos adquiere en general para el grupo de trabajadores manuales, sean directos o tercerizados, un peso fundamental en lo que respecta a la insatisfacción con la tarea. Sin embargo, en otros casos esto no se percibe como un rasgo de peso negativo. Según Paugam, este hecho podría ser explicado a partir de la conjetura de que muchos asalariados han internalizado los riesgos a los que se enfrentan a diario, hasta llegar al punto de no ser totalmente conscientes de esta situación. El hecho de estar acostumbrados a convivir con los riesgos laborales hace olvidar que éstos existen, a tal punto de que en muchos casos no se toman en cuenta las herramientas adecuadas para la protección física.

Atendiendo la percepción de los trabajadores mecanizados se observa que la cuestión de los riesgos laborales no adquiere un peso negativo, en la medida en que consideran que el trabajar en una máquina se presenta como una tarea más segura respecto al trabajo manual de las cuadrillas.

8.2. EL LIDERAZGO DEL HOMO ECONOMICUS

Las nuevas exigencias en cuanto a la calidad y los tiempos que impone el trabajo en la actualidad, hacen que el trabajador/a se sienta presionado, entendiéndose que el salario que reciben es bajo en relación a las exigencias frente a las que están expuestos cotidianamente.

Es decir, se constata a partir de la percepción de los trabajadores/as, independientemente de que sean manuales, mecanizados, directos o tercerizados, un desfase entre lo que se espera recibir como salario y el monto salarial que el mercado laboral ofrece. Esta situación lleva a que el individuo sienta cada vez más desvalorizada su función, perdiendo progresivamente el interés por su trabajo. A partir de la percepción de los diferentes trabajadores/as respecto a la satisfacción salarial se puede concluir que desde este punto de vista el trabajo quedaría caracterizado como precario.

Siguiendo en la línea anterior, y reforzando la idea de que los trabajadores/as forestales de la fase agraria se encuentran insatisfechos frente a su retribución salarial, se observa que, como plantea Paugam, son los mayores de 25 años de edad quienes presentan mayores grados de insatisfacción laboral en lo que refiere al salario. Esta idea queda respaldada por la noción de que es a partir de los 25 años en donde un individuo espera insertarse de forma más estable en el mercado laboral, ya que en general, se entiende adquiere mayores responsabilidades relacionadas a la vida adulta. Este hecho ha sido visualizado en la población de trabajadores que han sido entrevistados, donde la gran mayoría tiene más de 25 años de edad, y ya se ha independizado de su hogar de origen.

8.3. EL HOMO SOCIOLOGICUS

El ser social en su totalidad

La relación horizontal y vertical

Partiendo de la base de la existencia de intercambio de conocimientos y prácticas laborales entre compañeros de trabajo, así como de la organización laboral, se puede validar la noción trazada por Durkheim, quien establece que la división del trabajo supone que el trabajador actúa sobre sus compañeros, así como recibe acciones de ellos. Es decir, teniendo en cuenta el intercambio positivo en la mayoría de las relaciones entre compañeros de trabajo, así como la interdependencia de funciones que caracterizan la organización laboral, se evidencia que en la mayoría de los grupos de trabajadores/as manuales, sean directos o tercerizados, se desarrolla un relacionamiento que le otorga al individuo la posibilidad de socializar a la interna del grupo, ya sea respecto a la tarea en cuestión, así como respecto a otras temáticas que se configuran en la interacción laboral.

El relacionamiento entre compañeros de trabajo es calificado como positivo por parte de la mayoría de los trabajadores/as, independientemente de que sean manuales, mecanizados, tercerizados o directos. De esta forma se configura, en general, como un rasgo que juega a favor de la satisfacción laboral, entendiéndose

que esta característica se percibe como un indicador de la integración del trabajador en su grupo de trabajo.

Teniendo en cuenta al grupo de trabajadores/as manuales y tercerizados, y el caso particular del trabajador mecanizado del harvester, no sucede lo mismo si se tiene en cuenta el relacionamiento entre los trabajadores y sus superiores. En varias situaciones la percepción observada a partir del discurso de los trabajadores/as, demuestra que la relación con sus superiores queda caracterizada como negativa, a partir de la falta de comunicación y de la imposibilidad de negociar diferentes aspectos que hacen a la satisfacción laboral. De esta forma, el hecho de no poder dialogar sobre las condiciones de trabajo con los superiores, hace que el trabajo sea caracterizado como precario.

Un hallazgo relevante en lo que refiere a la relación entre trabajadores/as y superiores, es que en aquellos casos en donde existe una marcada trayectoria laboral en la misma empresa o con el mismo contratista – entendida como trayectoria de larga duración en el tiempo – la relación se percibe como positiva, encontrándose diversos ámbitos de dialogo y confianza que caracterizan un buen relacionamiento cotidiano.

Las diferentes percepciones sobre el ambiente laboral

El ambiente laboral se configura como un rasgo definitorio en lo que respecta a la satisfacción en el trabajo.

Atendiendo al caso del trabajador directo y manual, se observa que el relacionamiento con los compañeros de trabajo es calificado como positivo, no siendo así la relación con los superiores. En este caso se entiende que existe integración a la interna del grupo de trabajo, pero no sucede lo mismo teniendo en cuenta la integración en la empresa forestal.

Dentro del grupo de trabajadores directos y mecanizados, se observa que en el caso particular del trabajador del harvester sucede lo mismo que en el caso anterior, es decir, existe buen relacionamiento con los compañeros de trabajo – aunque por ser trabajador mecanizado el contacto con compañeros es escaso – pero la relación con los superiores es percibida como negativa.

Si tenemos presente la situación de los trabajadores/as manuales y tercerizados observamos que existen diversas percepciones respecto al ambiente laboral. En algunos casos el relacionamiento con los compañeros es considerado positivo, mientras que no existe dialogo ni comunicación con los superiores. En este caso se constata que existe integración a la interna del grupo de trabajo de la cuadrilla, pero no existe integración a nivel de la empresa contratista. En otras ocasiones, la percepción del relacionamiento con los compañeros así como con los superiores queda caracterizada como negativa, teniendo como resultado una integración laboral fuertemente cuestionada.

Por ultimo, en el caso de los trabajadores mecanizados y tercerizados se percibe buen relacionamiento horizontal, así como con los superiores, configurándose de ésta manera una integración en el trabajo totalmente arraigada.

8.4. Las nuevas modalidades de empleo y sus consecuencias para los trabajadores forestales

Como se ha observado a partir de las líneas teóricas esbozadas en este trabajo, el empleo a lo largo de los años ha presentado transformaciones importantes respecto a sus características definitorias.

Como punto de partida es fundamental realizar la distinción entre trabajadores contratados directamente por la empresa forestal (trabajadores directos), de aquellos contratados por una empresa contratista (trabajadores tercerizados).

El contrato directo y efectivo le da al individuo la seguridad y estabilidad que le permiten concepcionar satisfactoriamente su contrato de trabajo. Como plantea Paugam, la situación de los individuos que perciben no tener riesgos de perder su empleo en los próximos dos años, queda definida como empleo estable sin amenazas. Este sería el caso de los trabajadores forestales directos y mecanizados.

Teniendo en cuenta lo que sucede con el trabajo tercerizado surge una paradoja frente a los resultados que arroja la investigación. Si bien el contrato de los trabajadores/as tercerizados no establece un término del mismo, sí le otorga al trabajador cierta inseguridad respecto a durante cuánto tiempo estará trabajando para el contratista actual. Los trabajadores/as son conscientes de la sazonalidad que presenta la actividad forestal, lo que constituye un rasgo de inestabilidad. Teniendo en cuenta que la tercerización se configura como una forma de subcontratación, el empleo en estas condiciones queda caracterizado como precario.

Se puede visualizar de qué forma la estabilidad laboral juega un rol fundamental en lo que significa la integración en el trabajo. El trabajador puede percibir un buen ambiente laboral, puede encontrarse satisfecho frente a la tarea que realiza, pero desde el momento en que percibe que su trabajo es inestable e inseguro en relación a la posibilidad de perder su empleo, la integración laboral queda fuertemente cuestionada.

Paugam plantea la existencia de una fuerte asociación entre el riesgo que perciben los trabajadores de ser despedidos o de quedarse sin trabajo, y la opinión que tienen frente al estado de la empresa, en relación a si ésta se encuentra en desarrollo o en declive. Teniendo en cuenta el total de trabajadores/as entrevistados, se constata que en ciertas ocasiones, la percepción se caracteriza como negativa frente a la empresa, ocasionándole al trabajador cierta inseguridad respecto a su estabilidad con el contratista actual. Sin embargo, el hecho de que esto sea así, no se configura como un rasgo negativo determinante, en la medida en que los trabajadores de Piedras Coloradas tienen presente que el rubro en dicha localidad cuenta con un gran desarrollo productivo, por lo cual entienden que si se da la situación de ser despedidos por un contratista, encontrarán trabajo con otros empleadores. Es decir, más allá de preguntarnos si es la empresa la que está en desarrollo o en declive, debemos partir del supuesto de observar en que situación se encuentra la actividad forestal en sí, en la medida en que es este factor el que el trabajador tiene en cuenta a la hora de pensar en su futuro laboral.

Para entender por qué ciertos trabajadores aceptan convivir con las presiones del trabajo, lidiar con los riesgos físicos, etc., es fundamental atender al hecho de que el empleo como tal le otorga al individuo un estatus en la sociedad. Un estatus social, que le permite posicionarse ante la sociedad con cierta fuerza,

seguridad; entendiendo que el hecho de ser trabajador le asegura un lugar en el medio social en el cual viven.

8.5. LA INTEGRACION ASEGURADA Y SUS DESVIACIONES

Una mirada conjunta de la relación con el trabajo y la relación con el empleo

El hecho de tener un trabajo significa para el individuo un doble proceso de satisfacción. Por un lado, la posibilidad de expandirse en una actividad productiva; por el otro, la seguridad frente al futuro. Es así como puede darse la situación de que el trabajador se encuentre satisfecho respecto a la primera condición, es decir, satisfecho respecto a la tarea que realiza, a la retribución material que recibe y al ambiente laboral. Respecto a la segunda condición, quedaría determinada en el caso de que el trabajador cuente con un empleo estable, asegurándole una visión futura favorable. Esta situación en donde quedan conjugados ambos elementos favorables de satisfacción se denomina **integración asegurada**. Es el caso de aquellos trabajadores directos, mecanizados, que cuentan con una trayectoria de larga data dentro de la misma empresa. A su vez, la satisfacción que estos trabajadores poseen se encuentra supeditada en gran medida por la calificación positiva que perciben respecto a las relaciones con compañeros y superiores, expresando de esta forma una integración exitosa en la empresa.

A partir de la noción de integración asegurada planteada por Paugam, se distinguen tres tipos de desviación respecto a la misma. Uno de ellos sería la **integración incierta**, situación en donde existe una relación positiva frente al trabajo y negativa frente al empleo. Para este tipo de desviación, se visualiza el caso de un trabajador tercerizado y mecanizado, donde se percibe satisfacción en la relación con el trabajo, pero la relación con el empleo no se presenta como un rasgo totalmente favorable, en el sentido en que entiende que el trabajo que realiza posee cierto rasgo de inestabilidad. Una segunda desviación quedaría determinada por tener una relación negativa con el trabajo y positiva con el empleo, la cual se denomina **integración laboriosa**. Este sería el caso del trabajador directo, mecanizado, que posee un trabajo que le otorga estabilidad, pero en donde no se encuentra satisfecho en ciertas cuestiones que aluden a la relación con el trabajo – como el hecho de no estar conforme con el salario, con las relaciones con sus superiores, etc. - . Por último, está el tipo de desviación que alude a una **integración descalificante**, entendiéndola como una relación negativa frente al trabajo, así como con el empleo. Esta sería la situación de la mayoría de los trabajadores/as tercerizados y manuales, en donde alguno de los aspectos que aluden a la relación con el trabajo presentan niveles de insatisfacción en las percepciones de los individuos, así como también la relación con el empleo se presenta como un rasgo que denota cierta inestabilidad e inseguridad. Este tipo de desviación se configura como el caso negativo extremo en relación a la integración asegurada. Se asocia a la frustración frente a la integración en el trabajo, más allá de que el individuo cuente con un puesto de trabajo, un contrato y una retribución material. “Esos elementos no ofrecen en realidad al asalariado más que el cuadro elemental de su integración y lo privan al mismo tiempo de todo lo que le puede dar un sentido, a saber el reconocimiento, la dignidad, el medio de expresión y la estabilidad (Paugam; 2000:103).

8.6. SINTESIS – CONCLUSIONES

El trabajo se configura como un ámbito de integración social, en la medida en que le permite al individuo interactuar con sus pares, haciendo de esta relación el pilar fundante del ser social como tal. De esta forma, se abre un espectro de diversas situaciones, donde el individuo puede hallarse en mayor o menor grado integrado al grupo con el cual comparte el ámbito laboral.

En aquellas situaciones en donde el trabajador/a percibe que su salario es bajo; cuando entiende que las condiciones laborales no son las más adecuadas, por ejemplo por encontrarse constantemente expuestos a riesgos físicos; cuando su percepción acerca de las relaciones con sus compañeros y superiores se caracteriza por ser desfavorable, etc., los asalariados pierden el interés por el trabajo. En decir, se está frente a la ausencia de integración en el trabajo, donde lo que prima es la insatisfacción laboral por parte de los trabajadores.

Partiendo de los elementos constitutivos de lo que se configura como trabajo precario desde el punto de vista subjetivo, es decir, la percepción de los trabajadores, es necesario realizar algunas puntualizaciones. De acuerdo al homo faber, es decir, en la relación entre el trabajador y su tarea, hemos visualizado diferentes percepciones, que van desde la plena satisfacción hacia el trabajo, hasta llegar al grado de una fuerte insatisfacción que se evidencia a partir del sentimiento de resignación y presión que siente el trabajador frente a la tarea en sí. Del mismo modo, el homo sociologicus, da cuenta en este caso, de una heterogeneidad de percepciones, en donde en general el buen relacionamiento entre compañeros lleva una carga mayor frente al mal relacionamiento con los superiores. El homo economicus, que denota la relación instrumental y material hacia el trabajo, da cuenta en el trabajo forestal, de una insatisfacción general que para los individuos se presenta como un factor determinante.

La fuerte presencia de trabajo tercerizado da cuenta de las nuevas modalidades de empleabilidad existentes en el mundo laboral de hoy. El desarrollo de nuevos procesos productivos, lleva consigo la disminución del trabajo caracterizado por ser permanente, lo que a su vez, ocasiona el aumento de la demanda de mano de obra con bajos niveles de calificación. A pesar de haber visualizado, como es el caso de los motosierristas, trabajadores que pueden considerarse calificados, en general y teniendo en cuenta el nivel educativo de los trabajadores, se observa que son asalariados que presentan bajos niveles de calificación.

Siguiendo en la línea anterior, respecto a la fuerte presencia de trabajo tercerizado, surge como un tópico central el aumento de la flexibilización laboral, enmarcada dentro de las transformaciones que se observan en la organización del trabajo, de la empresa, de la estructura del empleo en sí. De esta forma, las empresas han recurrido a diversas modalidades de flexibilidad, que quedan traducidas en lo que es la subcontratación.

9. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- ALONSO, L. 1999. "Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa" En Delgado, J.M. y Gutiérrez, J. (coord). "Métodos y Técnicas cualitativas de investigación Social" Editorial Síntesis. Madrid.
- BENENCIA, R. 1997. Transformaciones laborales en el Agro argentino. En: Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en la Argentina. Coord. Ernesto Villanueva. Universidad de Quilmes. Primera Edición 1997. Buenos Aires, Argentina.
- CARÁMBULA, M. PIÑEIRO, D. 2006. La forestación en Uruguay: Cambio demográfico y empleo en tres localidades. *Agrociencia* Vol. X N° 2.
- CARÁMBULA, M. 2004. "Asalariados de la esquila: modificaciones en el proceso de trabajo y deszafralización del empleo". Montevideo, Facultad de Agronomía, UY.
- CASTEL, R. 1997. "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado". Paidós.
- DURKHEIM, E. 1983. *De la División del Trabajo Social*. Shapire. Bs As, Argentina.
- GALIN, P. 1987. Condiciones de trabajo y precarización del empleo. In: Marta Novick (comp.) *Condiciones de Trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*. CLACSO-CONICET. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- GAZZOTTI, A. 1987. La inserción precaria al mercado de trabajo. In: Marta Novick (comp.) *Condiciones de Trabajo en América Latina. Tecnología, empleo precario y salud ocupacional*. CLACSO-CONICET. Biblioteca Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- GOMEZ, S. Y KLEIN, E. 1994. El trabajo temporal en la Agricultura Latinoamericana. In: *Los pobres del campo: el trabajador eventual*. PREALC-FLACSO. Santiago de Chile.
- GUERRA, P. 1998. *Sociología del Trabajo*. Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo.
- GUERRA, P. 1994. "El empleo precario y el empleo atípico. Revisión Bibliográfica y propuestas para el debate". Documento de trabajo 105.
- GUTIERREZ y DELGADO. 1999. "Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales". Síntesis. Madrid.
- HOPENHAYN, M. 2001. Grupo Editorial Norma S.A. Buenos Aires, Argentina.
- INTERCONSULT. 1994. Estudio de impacto social y económico del Plan Forestal. Programa PNUD/FAO. Informe final. Montevideo.
- JODAR, P. 1996 – 1997. Más allá de Braverman. El enfoque del proceso de trabajo y el problema de la reproducción. Trabajo y proceso de trabajo. *Revista Sociología del Trabajo*. N° 29.
- LINHART, D. 1997. El trabajo y el empleo en Francia. Diez años de sociología del trabajo. *Revista Sociología del Trabajo*. N° 31.
- LÓPEZ, D. 1994. "El trabajo precario" En: *El empleo precario y el empleo atípico. Revisión Bibliográfica y propuestas para el debate*. Documento de trabajo 105.
- MÉDA, D. 1998. "El trabajo. Un valor en peligro de extinción". Editorial Gedisa. Barcelona – España.
- MARSHALL, A. 1992. Secuelas del paro: el nuevo papel del trabajo temporal y del trabajo a tiempo parcial en Europa Occidental. Crecimiento del empleo

- atípico en Europa Occidental. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- PAUGAM, S. 2000. « Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle ». Presses Universitaires de France.
 - PIÑEIRO, D. 1999. Trabajadores rurales y flexibilización laboral. El caso de Uruguay. Revista de Ciencias Sociales. Año 12. N°16.
 - PIÑEIRO, D. 2003. Trabajadores de la esquila; Pasado y presente de un oficio rural. SUL, CSIC, Departamento Ciencias Sociales - Facultad de Agronomía, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales. Montevideo.
 - PIÑEIRO, D. 1998. Cambios y permanencias en el agro Uruguayo; Tendencias y coyuntura. In Las Agriculturas del MERCOSUR; El papel de los Actores Sociales. Norma Giarracca y Silvia Cloquell (Comp.). Buenos Aires, Editorial La Colmena.
 - RIELLA, A; TUBÍO, M. (comp.). 2001. Los Trabajadores Zafrales en el Agro Uruguayo: el caso de los Cosecheros en la Citricultura. En: Transformaciones agrarias y empleo rural. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
 - RODGERS, Gerry and Janine (Comp). 1992. El trabajo precario en la regulación del mercado laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental. OIT. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
 - RIELLA, A; TUBÍO, M. (comp.). 2001. Los Trabajadores Zafrales en el Agro Uruguayo: el caso de los Cosecheros en la Citricultura. En: Transformaciones agrarias y empleo rural. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
 - SCHIAVO, C. y CORDOVA, P. 2001. Transformaciones territoriales y sociedad rural: visibilidades de cambio del empleo rural; el caso de la forestación. En: Transformaciones agrarias y empleo rural. Montevideo, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
 - TESTA, J. y FIGARI, C. 1997. De la flexibilidad a la precarización. Una visión crítica de las vinculaciones entre el empleo y el sistema de relaciones laborales. En: Empleo y Globalización. La nueva cuestión social en la Argentina. Coord. Ernesto Villanueva. Universidad de Quilmes. Primera Edición 1997. Buenos Aires, Argentina.
 - VALLES, M. 1997. "Técnicas Cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional". Síntesis Sociología.